

Membangun ekosistem inklusif untuk pekerja disabilitas

Panduan Penerapan Perusahaan Inklusif



Created by:



GAME CHANGER
ACADEMY

14 Des 2023



Matthew Downing

BRITISH CHARGÉ
D'AFFAIRES TO INDONESIA
AND TIMOR-LESTE

The UK's relationship with Indonesia is built on longstanding mutual respect, inclusivity, creativity and continuous improvement. It provides the foundation for our strong collaboration in tackling the shared challenges of today. The Tech to Empower programme also embodies these values and I'm proud to see it flourish and become a successful mainstay of our partnership. Three years on since its launch in 2020, the programme continues to tackle the various challenges seen and faced by people with disabilities. And this year, we are delighted to be publishing this compilation of disability guidelines, which I hope will create more inclusive workplaces across Indonesia.

The UK is recognised for its dedication to fostering disability inclusion in the workforce, implementing robust measures to create equal opportunities. The employment rate for individuals with disabilities in the UK has seen a steady increase, reaching almost 54 per cent as of 2023, reflecting our commitment to workplace inclusivity. This allows us to realise the benefits of diversity and inclusion in our workforce, support societal equity, and deliver innovation. And Indonesia is making progress too. Indonesian law currently encourages public and private sectors to hire 1 to 2 per cent of people with disabilities. It is now a national priority to increase these figures, which can be achieved by providing more opportunities for underrepresented groups across Indonesia and in all industries, but especially in the technology sector where there is a striking disparity.

The UK government actively encourages employers to champion the valuable contributions of people with disabilities in the workforce. In the same way, I hope Indonesian industry players can also recognise this as a good business decision and act as disability champions. But this needs to be a process of continuous learning for us all. It's important we keep talking and working together. Only then will these guidelines achieve our aim of breaking down barriers and creating inclusive working environments that truly value the significant contributions of individuals with disabilities.

The development of these guidelines has been a collaborative effort between the UK and Indonesia. Together we are working towards our shared vision for a future where no one gets left behind and everyone can succeed. I look forward to seeing these guidelines being used across Indonesia, inspiring the next generation of corporate leaders and change makers to take advantage so that they too can reap the business benefits of increased workplace diversity.

Our collective efforts can, and will, create a brighter, more inclusive world. Let's make it happen.

Matthew Downing | British Chargé d'Affaires to Indonesia and Timor-Leste

Penjelasan Program Tech Power

Alunjiva Indonesia merupakan suatu platform gerakan sosial yang berfokus pada pemberdayaan serta peningkatan kapasitas dan kapabilitas Penyandang Disabilitas di Indonesia. Melalui kerjasamanya dengan Kedutaan Besar Inggris di Jakarta, khususnya UK Indonesia Tech Hub, Alunjiva Indonesia menggagas program Tech to Empower 2023 bertemakan “Kolaborasi Penta-Helix Menuju Indonesia Inklusif.” Program ini merupakan lanjutan dari “Tech to Empower: Digitally Ready Entrepreneurs” yang telah berjalan sejak 2020 dan telah berhasil memberdayakan 950 Penyandang Disabilitas di seluruh Indonesia.

Program Tech to Empower 2023 terdiri dari beberapa rangkaian kegiatan, seperti pembentukan Panduan penerapan ekosistem inklusif bagi perusahaan dan Disabilitas dan Panduan menjadi Entrepreneur yang inklusif untuk Disabilitas, pelatihan keterampilan digital dan kewirausahaan bagi Disabilitas, serta Job Fair dan UMKM Fair. Melalui agenda pembentukan Panduan ini diharapkan turut membantu para Penyandang Disabilitas yang memiliki ketertarikan untuk berwirausaha dalam mendirikan dan mengembangkan UMKM dan membantu perusahaan menciptakan perusahaan yang inklusif serta pelibatan disabilitas dalam persiapan kerja. Sementara itu, agenda pelatihan yang turut diadakan bagi para Penyandang Disabilitas bertujuan untuk meningkatkan keterampilan dan kualitas diri. Pada penghujung program, para penerima manfaat akan mendapatkan kesempatan untuk mengimplementasikan hasil dari pembelajaran yang telah didapat selama mengikuti kegiatan pelatihan melalui Job Fair dan UMKM Fair dalam acara puncak Tech to Empower 2023 Summit.

Pembentukan Panduan penerapan ekosistem inklusif bagi perusahaan dan Disabilitas dan Panduan menjadi Entrepreneur yang inklusif untuk Disabilitas merupakan salah satu output penting dalam program ini. Pembentukan panduan yang digagas melalui program ini diupayakan mengandung nilai-nilai inklusivitas dan cukup mudah untuk dimengerti, sehingga implementasi penggunaan panduan juga akan lebih mudah untuk diterapkan di kemudian hari.

Melalui pembentukan panduan serta rangkaian agenda lainnya dalam program ini, Tech to Empower 2023 diharapkan dapat menjadi langkah besar untuk terus berkomitmen terhadap Penyandang Disabilitas di Indonesia guna memiliki kesempatan untuk berdaya dan setara dalam lingkungan inklusif di Indonesia, khususnya dalam aspek pekerjaan, pengembangan ekonomi dan digitalisasi.

Panduan Perusahaan

Mengenal Inklusivitas

1

Mengenal Ragam Disabilitas

12

Cerita Disabilitas di Tempat Kerja

27

Mengelola Pekerja Disabilitas

36

Panduan Disabilitas

Peluang dan Kesempatan

54

Tantangan dan Mengukur Kesiapan Diri

66

Bersiap Berkarir di Perusahaan

71

BAB 1 **Mengenal Inklusivitas**



TREN INKLUSIVITAS

*Kenapa kami harus inklusif?
Apa itu sebenarnya inklusivitas?*

Ya, kami ingin inklusif, bagaimana cara yang efektif?

Dari 131,5 juta penduduk Indonesia bekerja, sekitar 720 ribunya (1 dari 20 orang) adalah penyandang disabilitas. Baik sensoris (tuna netra, tuna rungu), fisik (tuna daksa), intelektual (tuna grahita) dan mental.

Sebagian besar dari mereka sulit sekali menemukan lingkungan kerja dan usaha yang memungkinkan mereka memperoleh pendapatan. Tidak sedikit pula yang ditinggalkan orang tuanya, sehingga akhirnya menjadi beban keluarga jauh untuk menghidupi mereka.

Banyak dari pekerja disabilitas ini memiliki spirit, loyalitas, integritas, konsistensi yang kuat, serta bakat-bakat tersembunyi. Terutama di era digital ini, jauh lebih banyak pekerjaan yang bisa dilakukan dengan sangat baik, melebihi rekan kerjanya yang non-pekerja disabilitas.

Namun, memang tidak mudah. Sudah bertahun-tahun akses informasi industri kepada pekerja disabilitas potensial terputus, dan begitu pula sebaliknya.

Dunia semakin menyadari pentingnya mengakomodir talenta dari segmen pekerja disabilitas ini. PBB sangat mendorong inklusivitas, baik dalam bentuk SDG no. 10 tentang mereduksi kesenjangan, maupun trend kewajiban adopsi ESG atau *Environmental, Societal* dan *Governance* untuk pengelolaan perusahaan yang baik. Banyak perusahaan pemberi lapangan kerja global yang sudah menikmati manfaatnya. Tentu dengan berbagai tantangan dan rintangan yang sebanding.

Panduan ini disusun untuk mempermudah perusahaan berkontribusi mewujudkan dunia yang lebih inklusif, dan mencapai pertumbuhan usaha yang baik melalui kontribusi tersebut.

pa pe pi pi
prr pll pay

**bekerja dengan pekerja disabilitas
kadang-kala tidak kalah seru
denga belajar bahasa Nav'I Avatar
besutan James Cameron
Sulit dimengerti namun
indah jika dipahami**

REGULASI DISABILITAS

Selamat! Anda akan memulai perjalanan yang seru untuk membangun budaya inklusi bagi perusahaan atau organisasi Anda. Mari kita mulai dengan mengenal peraturan perundangan tentang pekerja disabilitas.

Menjadi inklusif memang bukan hal mudah, namun lebih banyak disebabkan karena kurangnya informasi dan pemahaman mengenai bagaimana menemukan dan memanfaatkan talenta dengan disabilitas. Untuk itu campur tangan pemerintah seringkali diperlukan, dan Pemerintah Indonesia menerbitkan **UU no. 8 tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas**



unduh UU no. 8 / 2016 di sini
<https://jdih.mahkamahagung.go.id/legal-product/uu-nomor-8-tahun-2016/detail>

Di dalam regulasi tersebut, hak-hak para pekerja disabilitas dijelaskan dan ditegaskan, termasuk di dalamnya hak dalam bekerja. Untuk menjamin hal ini terwujud, perusahaan swasta diwajibkan memiliki kuota minimal pekerja disabilitas **sebanyak 1%**, sedangkan instansi pemerintah dan BUMN/BUMD diwajibkan **2%**

Secara umum, harapan hak yang diperoleh para disabilitas sebagai berikut:

- Memperoleh pekerjaan tanpa diskriminasi
- Memperoleh upah yang sama dengan non disabilitas dalam jenis dan tanggung jawab yg sama
- Memperoleh akomodasi yang layak dalam pekerjaan
- Tidak diberhentikan karena alasan disabilitas
- Mendapatkan program kembali bekerja
- Penempatan kerja yang adil, proporsional, dan bermartabat
- Memperoleh kesempatan dalam mengembangkan jenjang karier

Anda juga bisa mengenali lebih jauh berbagai regulasi lain di sini:

<https://ditpk.bappenas.go.id/disabilitas/kebijakan-regulasi>

MENGAPA INKLUSIVITAS

1. Penghormatan terhadap **Hak Asasi Manusia**



Budaya inklusif adalah manifestasi dari penghormatan terhadap hak asasi manusia yang tak ternilai. Organisasi yang berkomitmen dan berhasil membangun budaya inklusif berarti telah berkomitmen dan berhasil memberikan peluang, akses, dan perlakuan yang adil kepada semua individu, tanpa memandang kondisi atau status mereka.

2. Kontribusi terhadap **Sustainable Development Goals (SDGs)**



Inklusi pekerja disabilitas sejalan dengan tujuan pembangunan berkelanjutan yang diupayakan oleh Perserikatan Bangsa-Bangsa, terutama Goal ke-10 yang mengejar pengurangan kesenjangan. Organisasi yang aktif memberikan kesempatan setara kepada semua individu, termasuk mereka yang memiliki disabilitas, telah berkontribusi menerapkan SDG ke 10 untuk menciptakan masyarakat dunia yang lebih merata dan adil, yang merupakan prasyarat bagi pembangunan berkelanjutan.

3. Kesadaran akan **Kerentanan Pribadi**



Kita juga perlu memahami bahwa tak seorang pun terbebas dari potensi menjadi individu dengan disabilitas. Ini adalah kenyataan hidup yang mungkin menimpa siapa saja, termasuk kita sendiri atau anggota keluarga kita. Organisasi yang memberikan dukungan dan kesempatan yang setara kepada individu dengan disabilitas, berarti turut menciptakan jaringan perlindungan sosial yang akan siap sedia ketika siapapun membutuhkannya, dan pada akhirnya juga memberikan kontribusi positif terhadap masyarakat yang lebih besar.

NILAI-NILAI INKLUSIVITAS

Apa saja nilai-nilai yang Anda bawa ketika mengembangkan budaya dan sistem Inklusivitas di perusahaan atau organisasi Anda?

Nilai-nilai ini dibutuhkan pekerja dengan disabilitas di lingkungan kerja, baik yang baru direkrut atau pekerja eksisting yang tiba-tiba memiliki disabilitas baik karena kecelakaan ataupun hal lainnya. Nilai-nilai ini yang seringkali sulit didapatkan para disabilitas di kebanyakan lingkungan sehingga kerap kali membuatnya tidak optimal dalam menunjukkan talenta, produktivitas dan performa kerja.



1 Keadilan

2 Keterbukaan

3 Keterlibatan

4 Aksesibilitas

5 Keragaman

6 Keterampilan & potensi

7 Dukungan

8 Komitmen

9 Pendidikan

10 Dampak Sosial



Keadilan:
Menyediakan peluang yang setara bagi semua pekerja, termasuk pekerja disabilitas, dalam hal rekrutmen, promosi, dan pengembangan karir.



Yeay! Aku juga bisa juga loh jadi manager.



Wah, aku bisa cerita dengan leluasa

Keterbukaan:
Mendorong komunikasi terbuka dan transparan, sehingga pekerja disabilitas merasa nyaman untuk berbicara tentang kebutuhan mereka dan mengatasi masalah tanpa takut diskriminasi.

Keterlibatan
Mengikutsertakan pekerja disabilitas dalam pengambilan keputusan yang berdampak kepada mereka.



Aku bisa sampaikan kekhawatiranku tentang kebijakan baru

Aksesibilitas:

Memastikan tersedianya fasilitas, teknologi, dan informasi yang dapat mempermudah pekerja disabilitas mencapai lokasi kerja hingga menyelesaikan pekerjaannya



Aku nyaman mengakses semua hal penting untuk bisa bekerja

Keragaman:

Menghargai dan merayakan perbedaan antara individu, termasuk variasi dalam jenis disabilitas.



Wah menarik, aku bisa memahami perspektif dan cerita lisi lain

Keterampilan dan Potensi:

Memberikan kesempatan dengan mengakui bahwa pekerja disabilitas memiliki keterampilan dan potensi yang berharga yang dapat membawa manfaat bagi perusahaan.



Aku yakin bisa memberikan kualitas yang diminta



Senangnya dilatih dan didampingi ketika pertama kali masuk kerja

Dukungan:

Memberikan dukungan yang dibutuhkan oleh pekerja disabilitas untuk berhasil di tempat kerja, termasuk akomodasi yang wajar dan pelatihan yang sesuai.

Komitmen:

Menunjukkan komitmen yang kuat dari manajemen dan seluruh organisasi terhadap inklusi pekerja disabilitas. Ini menciptakan lingkungan kerja inklusif yang produktif dan kokoh.



Aku bangga dengan kejelasan dan kemudahan yang diberikan perusahaan padaku



Wah, enakny kalau rekan-rekan kerja gak tanggung kerja bareng aku

Pendidikan:

Memberikan pelatihan kepada seluruh karyawan tentang isu-isu disabilitas, menghilangkan stereotipe, dan meningkatkan pemahaman tentang kebutuhan individu.

Dampak Sosial:

Meningkatkan dampak positif perusahaan pada masyarakat dengan mendukung inklusi pekerja disabilitas, termasuk melalui program-program CSR yang mendukung komunitas disabilitas



Aku bangga perusahaanku ikut mendukung para pekerja disabilitas lain yang tidak seberuntung aku

1

Kreativitas & Inovasi Meningkat

Perusahaan yang memiliki latar belakang dan pengalaman beragam cenderung lebih kreatif dan inovatif dalam menyelesaikan masalah dan mengembangkan produk atau layanan.



3

Reputasi Positif

Perusahaan yang menunjukkan komitmen terhadap inklusi sering kali mendapatkan reputasi positif di mata pelanggan, mitra, dan masyarakat umum.

2

Kebijakan dan Layanan yang Lebih Baik

Perusahaan yang memahami dan menyediakan kebutuhan beragam pekerja disabilitas, akan terbiasa membuat kebijakan dan prosedur yang lebih baik untuk karyawan lain bahkan hingga ke pelanggan

Branding

4

Retensi dan Kebahagiaan Karyawan

Perusahaan yang menciptakan lingkungan di mana semua karyawan merasa dihargai dan didukung dapat meningkatkan motivasi kesejahteraan seluruh karyawan. Ini meningkatkan retensi karyawan dan kebahagiaan di tempat kerja.



5

Kepatuhan Regulasi

Di banyak yurisdiksi, ada kewajiban perusahaan untuk mematuhi standar inklusi tertentu. mempraktikkan inklusi membantu perusahaan untuk dinilai patuh terhadap peraturan. Setidaknya, mempermudah laporan keberlanjutan (ESG) dan kewajiban sosial (CSR)



Soo, dari semua hal diatas sudah umum kamu ketahui atau ternyata informasi tersebut juga sulit ditemui nih??

DISCLAIMER!

Sebelum kita lanjut ke pembahasan berikutnya, pastikan kamu lebih lebih santai dengan secangkir kopi cappuccino atau rehat sejenak membalas chat dari orang spesialmu sebelum *tenggelam** dalam setiap sudut tulisan dari panduan ini. 😊



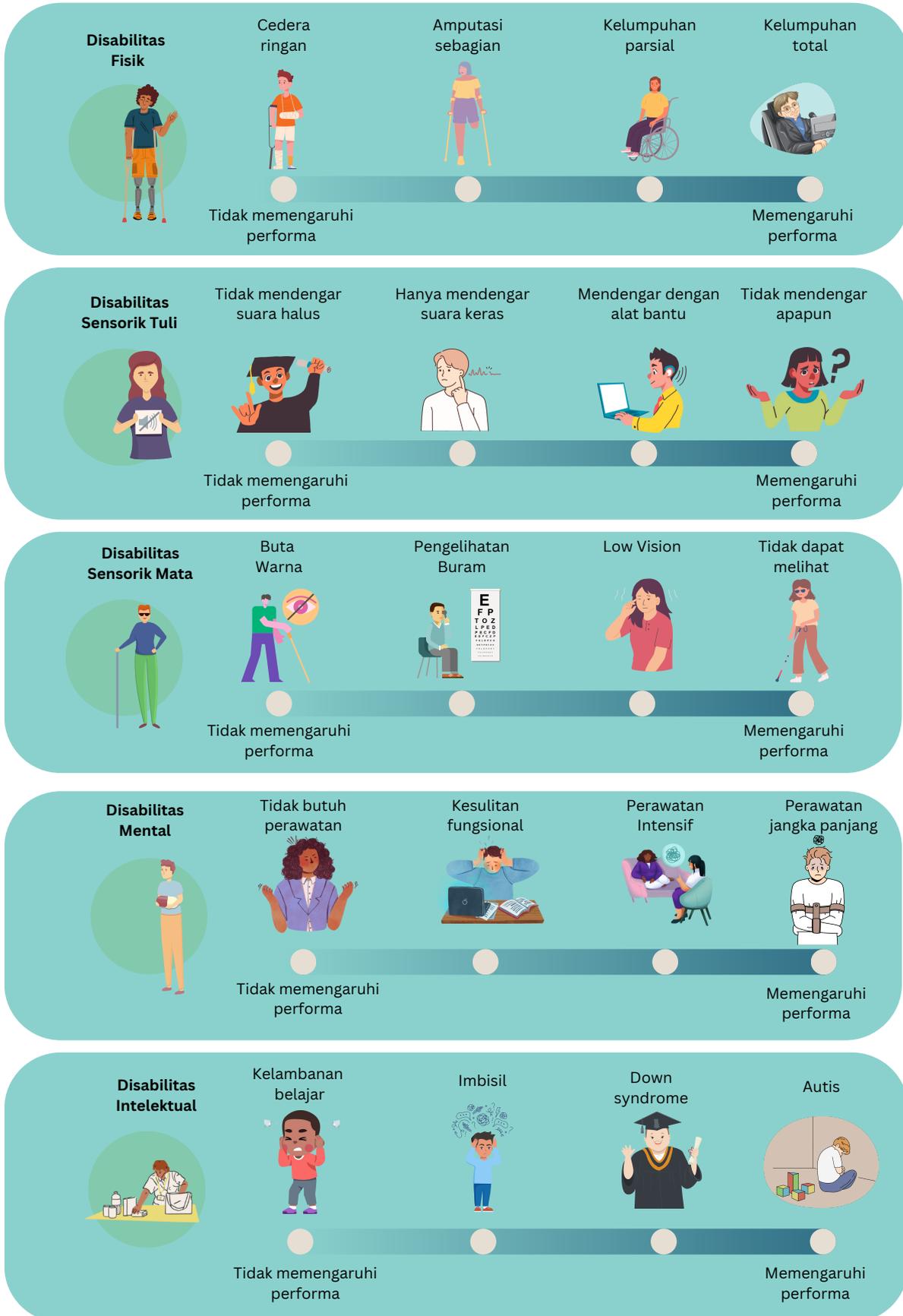
**setiap orang akan mengalami efek tenggelam yang berbeda yaa*

BAB 2 **Mengenal Ragam Disabilitas**



RAGAM DISABILITAS

Kekhawatiran tertinggi pemberi kerja adalah kemungkinan performa kerja para pekerja dengan disabilitas. Banyak disabilitas berat memang begitu adanya, namun jauh lebih banyak disabilitas yang memiliki potensi performa yang sangat baik.



* ragam disabilitas menurut UU no. 8 Tahun 2016

CERITA DAN PENGALAMAN PARA DIFABEL

1 Disabilitas Sejak Lahir



Nedi, sejak kecil, menghadapi tantangan yang unik dalam hidupnya, yaitu ketidakmampuannya memiliki kaki seperti anak-anak lainnya. Namun, yang patut diacungi jempol adalah sikapnya yang tidak pernah merasa kekurangan. Sebaliknya, Nedi memilih untuk mengambil inisiatif untuk meningkatkan ekonomi dirinya dan keluarganya.

Perjalanan inspiratif Nedi dimulai sejak dia masih duduk di kelas 3 SD. Saat itu, dia memutuskan untuk mengadu nasib lebih jauh dengan mengikot sebuah mobil menuju Jakarta. Tindakan ini menunjukkan tekad dan semangatnya yang luar biasa untuk mencari peluang di luar batas kemampuannya.

Setelah tiba di Jakarta, Nedi memasuki sebuah panti yang menawarkan berbagai program pelatihan. Selama sekitar satu tahun, Nedi tinggal di panti ini, memanfaatkan kesempatan tersebut untuk belajar keterampilan baru. Selama masa ini, dia tidak hanya belajar tentang keterampilan teknis, tetapi juga tentang daya juang, ketekunan, dan tekad yang kuat.

Meskipun berada di lingkungan yang mungkin tidak seindah rumahnya, Nedi tidak pernah menyerah. Dia tahu bahwa dia memiliki potensi yang besar, dan dia bertekad untuk mewujudkannya. Setelah satu tahun di panti, Nedi merasa siap untuk mencoba peruntungannya sendiri. Dia keluar dari panti dengan tekad untuk mencari pekerjaan dan membangun masa depannya.

Salah satu pilihan Nedi yang paling bijaksana adalah memilih bidang servis elektronik. Dia belajar bagaimana memperbaiki berbagai perangkat elektronik, termasuk handphone, dan mulai menawarkan jasa perbaikan ini kepada masyarakat sekitar. Awalnya, mungkin tidak mudah bagi seorang pemuda tanpa kaki untuk bersaing dalam bisnis ini, tetapi Nedi memiliki tekad yang tak tergoyahkan.

Bertahun-tahun berlalu, dan Nedi terus konsisten dan berdedikasi pada usahanya. Dia tidak hanya membangun satu usaha servis elektronik, tetapi tiga cabang servis elektronik. Keberhasilan ini adalah bukti nyata bahwa ketidakmampuan fisik tidak menghalangi seseorang untuk mencapai kesuksesan.

Nedi adalah contoh yang inspiratif tentang bagaimana seseorang dapat mengatasi segala rintangan dalam hidupnya. Ketidakmampuannya memiliki kaki tidak pernah menjadi alasan bagi Nedi untuk tidak mencapai impian dan tujuannya. Dia adalah teladan bagi kita semua, mengajarkan bahwa dengan tekad dan semangat yang kuat, kita dapat mencapai apa pun yang kita impikan, tidak peduli seberapa besar rintangan yang ada di depan kita.

1 Disabilitas Sejak Lahir

Gokma adalah contoh nyata ketangguhan dan tekad yang luar biasa dalam menghadapi tantangan hidup. Meskipun lahir tanpa lengan, ia menolak untuk membiarkan disabilitasnya menjadi penghalang dalam mencapai impian dan tujuannya.

Perjalanan pendidikan Gokma adalah salah satu bukti nyata akan semangatnya yang tak tergoyahkan. Meskipun menghadapi banyak rintangan dan kendala fisik, Gokma berhasil meraih gelar master di bidang teknik di Rusia. Lulus dari kuliah S2 di luar negeri adalah pencapaian yang membanggakan, dan itu menunjukkan bahwa ketidakmampuan fisik bukanlah penghambat bagi seseorang yang memiliki tekad kuat.

Saat ini, Gokma adalah bagian dari tim di Divisi Human Capital Technology di Telkom. Posisinya di perusahaan ini menunjukkan bahwa ia bukan hanya seorang yang memiliki disabilitas, tetapi juga seorang profesional yang berkualitas. Keahlian dan pengetahuannya di bidang teknologi membuktikan bahwa Gokma memiliki banyak yang bisa ditawarkan kepada perusahaan tempatnya bekerja.

Namun, perjalanan menuju kesuksesan tidak selalu mulus bagi Gokma. Ia menghadapi penolakan berkali-kali dalam mencari pekerjaan. Banyak perusahaan yang meskipun mengakui kualifikasinya, menolaknya ketika mengetahui bahwa ia adalah seorang difabel. Pengalaman ini, tentu saja, bisa membuat siapa saja merasa sedih dan frustrasi.

Pengalaman-pengalaman tersebut mungkin membuat Gokma merenung tentang pentingnya kesadaran dan inklusi terhadap difabel dalam dunia kerja. Namun, Gokma tidak menyerah. Ia terus mencari peluang dan akhirnya menemukan perusahaan yang tidak hanya menghargai kemampuannya, tetapi juga memandangnya sebagai aset berharga bagi timnya.

Kisah hidup Gokma adalah inspirasi bagi kita semua. Ia mengajarkan kita bahwa ketika kita memiliki tekad yang kuat, semangat juang yang tak tergoyahkan, dan keyakinan pada diri sendiri, tidak ada halangan yang tidak bisa diatasi. Gokma membuktikan bahwa setiap orang memiliki potensi untuk mencapai kesuksesan, terlepas dari latar belakang dan kondisi fisiknya. Ia juga mengingatkan kita akan pentingnya inklusi dan kesadaran terhadap difabel dalam masyarakat dan dunia kerja. Gokma adalah teladan tentang bagaimana seseorang dapat mengubah rintangan menjadi peluang dan mencapai impian mereka dengan ketekunan dan kegigihan.



Disabilitas Sejak Kecil



Ridho, seorang teman yang menginspirasi, telah menghadapi berbagai rintangan dalam hidupnya sejak usia dini. Ketulian yang dialaminya adalah bagian tak terpisahkan dari perjalanan hidupnya yang unik.

Kisah perjuangan Ridho dimulai ketika dia masih seorang anak kecil. Saat itu, dia mengalami demam tinggi yang menyebabkan gangguan serius pada pendengarannya. Kondisi ini mengubah seluruh kehidupannya. Dia harus mengandalkan alat bantu pendengaran agar bisa mendengar suara-suara di sekitarnya. Awalnya, menggunakan alat bantu pendengaran ini membuatnya merasa sedih dan berbeda dari teman-temannya. Namun, Ridho memiliki jiwa pejuang yang kuat.

Ridho dengan cepat menyadari bahwa dia harus menerima situasinya dan tidak membiarkan ketulian itu menghalangi dirinya untuk mencapai potensinya. Keputusannya untuk tidak mengambil pendidikan khusus adalah bukti tekadnya yang luar biasa. Dia memilih untuk mengikuti pendidikan layaknya anak-anak lainnya, menunjukkan kepada dunia bahwa ketulian bukanlah hambatan yang tidak bisa diatasi.

Perjalanan Ridho tidaklah mudah. Dia menghadapi berbagai tantangan dalam mencari cara untuk berkomunikasi dengan orang lain dan mengikuti pelajaran di sekolah. Namun, dengan semangat yang tak kenal lelah, dia terus berusaha keras. Ridho belajar bagaimana menyampaikan pemikirannya melalui bahasa tubuh, tulisan, dan bahasa isyarat.

Saat ini, Ridho telah mencapai hal yang luar biasa. Dia berhasil melepas alat bantu pendengarannya dan dapat berkomunikasi dengan orang lain secara langsung. Ini adalah pencapaian yang mengagumkan, mengingat latar belakangnya yang penuh tantangan. Ridho telah membuktikan bahwa dengan tekad yang kuat, seseorang bisa mengatasi rintangan apa pun dalam hidupnya.

Tidak hanya itu, Ridho juga telah berhasil meraih kesuksesan dalam karirnya. Dia bekerja di sebuah perusahaan sebagai bagian dari tim "culture," di mana perannya adalah membangun atmosfer yang positif di tempat kerja. Lebih mengagumkan lagi, perusahaan tempatnya bekerja mendukungnya sepenuhnya. Mereka membiayai pendidikan kuliah S1 Ridho, membuktikan bahwa mereka menghargai bakat dan potensi yang dimiliki oleh teman mereka yang hebat ini.

Kisah hidup Ridho adalah sumber inspirasi yang luar biasa. Ini adalah cerita tentang ketekunan, tekad, dan semangat juang yang tak pernah padam. Kisahnya mengajarkan kita semua bahwa ketidakmampuan fisik bukanlah penghalang untuk mencapai impian kita, dan bahwa dukungan dari orang-orang di sekitar kita dapat membawa kita menuju kesuksesan. Ridho adalah contoh nyata bahwa ketika ada kemauan, ada jalan untuk meraih apa pun yang kita inginkan dalam hidup.

Disabilitas Karena Kecelakaan



Kisah hidup Atin adalah contoh yang menginspirasi tentang ketekunan, determinasi, dan kemampuan untuk mengatasi rintangan dalam hidup. Meskipun mengalami disabilitas akibat sebuah kecelakaan tragis di masa kecilnya, Atin tidak pernah menyerah dan terus berjuang untuk membangun kehidupannya.

Ketika kecelakaan kereta api merenggut nyawa ibunya dan mengambil salah satu kakinya, Atin harus menghadapi kenyataan yang pahit di usia yang sangat muda. Namun, dia adalah anak yang tangguh dan memiliki semangat juang yang kuat. Dengan memiliki banyak saudara, dia merasa bertanggung jawab untuk mencari uang sendiri dan memenuhi kebutuhannya.

Perjalanan awal Atin dalam mencari nafkah adalah dengan berjualan keliling. Dia mengembara dari satu tempat ke tempat lain, menawarkan barang dagangannya dengan gigih. Ketika itu tidak cukup untuk menghidupi dirinya, Atin tidak kehilangan semangat. Dia mencoba berbagai pekerjaan, termasuk mengikuti teman-temannya dalam usaha jualan mereka.

Namun, satu hal yang patut dicatat adalah tekad Atin untuk terus berkembang. Meskipun awalnya dia tidak memiliki keahlian dalam menjahit, dia tidak pernah berhenti belajar. Dia mengambil pekerjaan sebagai tukang jahit meskipun merasa bahwa dia tidak memiliki pengalaman dalam bidang tersebut. Ini adalah bukti nyata dari tekadnya untuk terus berusaha mencari pekerjaan yang lebih baik.

Puncak perjuangannya adalah ketika seseorang memberinya kesempatan untuk menjaga sebuah toko roti. Atin menerima tawaran ini dengan tangan terbuka dan berkomitmen untuk memberikan yang terbaik. Dia menjalani tugasnya dengan penuh dedikasi dan akhirnya berhasil menjaga toko roti tersebut dengan baik.

Tidak berhenti di situ, Atin kemudian merasakan peluang untuk mengubah toko roti menjadi sebuah kafe. Dengan tekad dan semangat juang yang sama, dia belajar menjadi barista dan dengan cepat menjadi mahir dalam seni meracik kopi. Kafe yang dulunya hanya sebuah toko roti kini telah berkembang menjadi tempat yang ramai dikunjungi oleh pekerja di sekitarnya.

Kisah hidup Atin mengajarkan kita bahwa dengan tekad yang kuat, semangat juang, dan keinginan untuk terus belajar, kita dapat mengatasi segala rintangan dalam hidup. Atin membuktikan bahwa disabilitas fisik bukanlah penghalang untuk meraih impian dan mencapai kesuksesan. Dia juga mengilhami kita untuk tidak pernah menilai seseorang berdasarkan kemampuan fisiknya, karena setiap orang memiliki potensi yang luar biasa untuk berkembang dan mencapai prestasi yang hebat.

Disabilitas Berdampak pada Pilihan Pekerjaan



Rifky Putra adalah seorang tuna rungu yang bekerja di sebuah perusahaan asuransi, Rifky meniti karirnya di departemen HR sebagai Recruitment. Namun, setelah beberapa bulan berada di sana, Rifky mulai mengalami penurunan kinerja yang signifikan.

Masalahnya terletak pada kemampuannya dalam berkomunikasi, yang sering berujung pada kesalahpahaman dan kinerja yang tidak memuaskan.

Meskipun Rifky bekerja keras, kesulitan dalam berkomunikasi semakin membebani pikirannya. Ia merasa terjebak dalam lingkaran sulit yang sulit untuk ditembus. Tidak hanya itu, tekanan untuk tampil lebih baik menjadi semakin besar.

Namun, takdir berkata lain. Suatu hari, sebuah kesempatan muncul ketika ia dipindahkan ke departemen operasional. Disana, sesuatu yang mengejutkan terjadi. Rifky tiba-tiba menjadi jauh lebih unggul dalam pekerjaannya. Sedikit sekali kesalahan yang dilakukannya, dan ketika ada kesalahan, ia langsung memperbaikinya.

Ketika ditanyai tentang perubahan ini, Rifky menjawab sederhana, "Saya merasa lebih nyaman dan di tempat yang benar. Di sini, saya merasa seperti saya bisa bersinar dengan kemampuan yang saya miliki."

Disabilitas Berdampak pada Pilihan Pekerjaan

Purwo adalah seorang tuna daksa yang telah menghadapi berbagai rintangan dalam hidupnya terutama dalam dunia bekerja namun ia tidak pernah menyerah dalam mencari pekerjaan yang sesuai dengan kondisinya.

Purwo awalnya mengalami kesulitan dalam mencari pekerjaan. Banyak pintu tertutup baginya karena banyak yang meragukan kemampuannya. Namun, Purwo adalah orang yang tekun dan pantang menyerah.

Suatu hari, Purwo mendapatkan pekerjaan, namun ia merasa bahwa pekerjaan tersebut tidak sesuai dengan kondisinya. Alih-alih merasa putus asa, ia memutuskan untuk mencari pekerjaan yang benar-benar cocok dengan kemampuannya.

Dengan tekad yang kuat, Purwo terus mencari peluang. Akhirnya, ia menemukan perusahaan Home Credit yang melihat potensinya dan memberinya kesempatan. Di sana, ia mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan kondisinya dan merasa diterima dengan tulus.

Hal ini dapat menjadi pembelajaran bagi kita, ketika kita tidak dihargai maka kita harus berusaha untuk pindah menuju ke tempat yang lebih baik



MEMBENTUK PERUSAHAAN YANG INKLUSIF

Ketika kita menjelajahi beragamnya jenis disabilitas dan tantangan unik yang mungkin dihadapi oleh individu, menjadi semakin jelas bahwa memupuk lingkungan kerja yang inklusif bukan hanya sekadar komitmen, ini adalah kebutuhan. Memahami berbagai jenis disabilitas adalah dasar yang penting, tetapi ukuran sejati kemajuan kita terletak pada kedalaman komitmen kita untuk menciptakan lingkungan kerja yang menyambut dan mendukung setiap orang, tanpa memandang kemampuan mereka.

Pada bagian berikutnya, kita akan menjelajahi aspek-aspek beragam komitmen kita, mulai dari perumusan kebijakan hingga implementasi praktis, dengan tujuan menciptakan lingkungan di mana setiap anggota organisasi kita dapat berkembang.



Bagi karyawan disabilitas, lingkungan kerja yang inklusif bukan hanya sekadar harapan, tetapi juga sebuah solusi yang memungkinkan mereka untuk memberikan kontribusi sebaik-baiknya. Dalam lingkungan yang inklusif, mereka menemukan dukungan, aksesibilitas, dan penghargaan atas kemampuan unik mereka. Ini bukan hanya sebatas kewajiban perusahaan, tetapi juga sebuah investasi dalam sumber daya berharga yang diberikan oleh karyawan disabilitas.

Sebuah lingkungan kerja yang inklusif menciptakan peluang bagi mereka untuk berkembang, berkolaborasi, dan membantu perusahaan mencapai potensi penuhnya. Dalam pandangan ini, inklusi bukanlah semata-mata tugas, tetapi adalah kunci sukses bagi pertumbuhan dan keberlanjutan bisnis, serta mewujudkan visi kami sebagai perusahaan yang peduli dan inklusif

MEMAHAMI TUJUANMU TERHADAP INKLUSI PEKERJA DISABILITAS

Sebelum kita melangkah memahami implementasi inklusi untuk pekerja disabilitas. Penting bagi Anda untuk memahami **purpose** atau **tujuan** dari implementasi tersebut.

Tujuan ini akan mendorong komitmen perusahaan untuk menciptakan peluang yang setara bagi semua individu, termasuk mereka yang memiliki disabilitas.

Belajar dari mereka

Rama, CEO Think.Web sebuah perusahaan agensi digital, memulai interaksi dengan komunitas tunanetra melalui inisiatifnya membuat "bioskop bisik".



Jangan berasumsi terhadap keterbatasan dan kebutuhan disabilitas. Tanya dan gali potensi mereka.

Rama Prajna, Co-CEO Think.Web

Sebagai seorang pebisnis, Rama mendasari niatnya untuk mencari potensi terbaik dari pekerja disabilitas. Ia meyakini dengan menggali potensi terbaik dari pekerja disabilitas, akan berdampak besar terhadap produktivitas perusahaan.

Dua karyawan tunanetra yang bergabung di perusahaannya tidak sekedar direkrut, namun juga diberi kesempatan untuk membangun karir. Ega, yang telah berkarir di Think.Web selama enam tahun, kini telah dipercaya memimpin divisi "engagement".

JADI, SEBERAPA TINGGI KOMITMEN ANDA?

Komitmen Anda sebagai manajemen berdampak besar terhadap pekerja disabilitas dan perusahaan Anda.

LEVEL KOMITMEN

Level 0

Tidak ada komitmen

Tidak Mendukung

Belum ada inisiatif mendukung inklusi pekerja disabilitas

Level 1

Komitmen sangat rendah

Kepatuhan Minimal

Sekedar patuh aturan pemerintah tanpa upaya tambahan.

Level 2

Komitmen rendah

Inisiatif Awal

Melakukan beberapa tindakan awal, seperti perencanaan.

Level 3

Komitmen menengah

Komitmen Aktif

Kebijakan inklusi jelas, diimplementasikan dalam berbagai aspek

Level 4

Komitmen tinggi

Lingkungan Inklusif

Inklusi bagi pekerja disabilitas integral dari budaya perusahaan.

Level 5

Komitmen sangat tinggi

Model Inklusi

Permodelan, kebijakan dan praktik yang diakui secara eksternal.

BENEFIT

Tidak Ada

Tidak ada manfaat nyata terhadap inklusi pekerja disabilitas.

Menghindari Sanksi

Perusahaan terhindar dari sanksi, dan membangun dasar untuk inklusi.

Mengenali Potensi

Membuat Anda memahami potensi pekerja disabilitas yang bisa bermanfaat.

Produktivitas Meningkat

Mengunlock penerapan budaya perusahaan meningkatkan produktivitas.

Kenyamanan Meningkat

Menjadi tempat kerja yang diinginkan, mengurangi *turn over* dan naikan inovasi.

Branding yang Kuat

Memenangkan penghargaan, ikatan komunitas disabilitas & menciptakan *brand* kuat.

Nah, sekarang saatnya tetapkan niat anda :)

HAL-HAL YANG BERKAITAN DALAM PENGELOLAAN DISABILITAS

- **Pertuni** - (021) 3925671
- **Yayasan Difabel Indonesia** - 082111117505
- **Persatuan Penyandang Disabilitas Indonesia** - 085813281779

- **Kementerian Sosial** - persuratan@kemosos.go.id / 171
- **Dinas sosial daerah setempat**
- **BP2MI** - 08001000

- **Orang tua**
- **Keluarga individu disabilitas**

KELUARGA

Mendukung dan mendorong disabilitas serta berbagi informasi dan kebutuhan khusus pekerja disabilitas dengan perusahaan.

KOMUNITAS

Memberikan dukungan sosial dan berbagi pengalaman

Potensi kolaborasi:

- Mengadakan pelatihan, keterampilan, seminar
- Program inklusi kerja bersama perusahaan.

LEMBAGA PEMERINTAH

Menerapkan regulasi inklusi, memberikan bantuan finansial, dan memberikan pelatihan serta sebagai layanan pengaduan

PERUSAHAAN YANG SUDAH MULAI DULUAN

Memberikan sharing mengenai pengalaman bekerja bersama disabilitas

- **Alfamart**
- **Uniqlo**
- **H&M**
- **ThinkWeb**

ORGANISASI NON - PEMERINTAH

Menyediakan dukungan sosial, layanan pendidikan, dan pelatihan untuk pekerja disabilitas

- **Pusat Rehabilitasi Cacat Karya Mulia**
- **Yayasan Mitra Netra** - (021) 7651386

MITRA BISNIS & INDUSTRI

Mempromosikan inklusi kerja, memberikan pelatihan, dan menciptakan peluang pekerjaan

- **Alunjiva**
- **Microsoft**
- **Unilever**

LAYANAN KESEHATAN

Menyediakan layanan kesehatan bagi para difabel yang membutuhkan support

- **Jakarta Children's Growth Center (JCGC)** - (+62) 8212 000 7884
- **Jakarta Adult Psychology Center (JAPC)** - (+62) 8212 000 7884
- **Rumah sakit daerah setempat**

TEKNOLOGI & PLATFORM INKLUSI

Mengembangkan solusi teknologi asistif, platform pencarian kerja inklusif, dan aksesibilitas digital

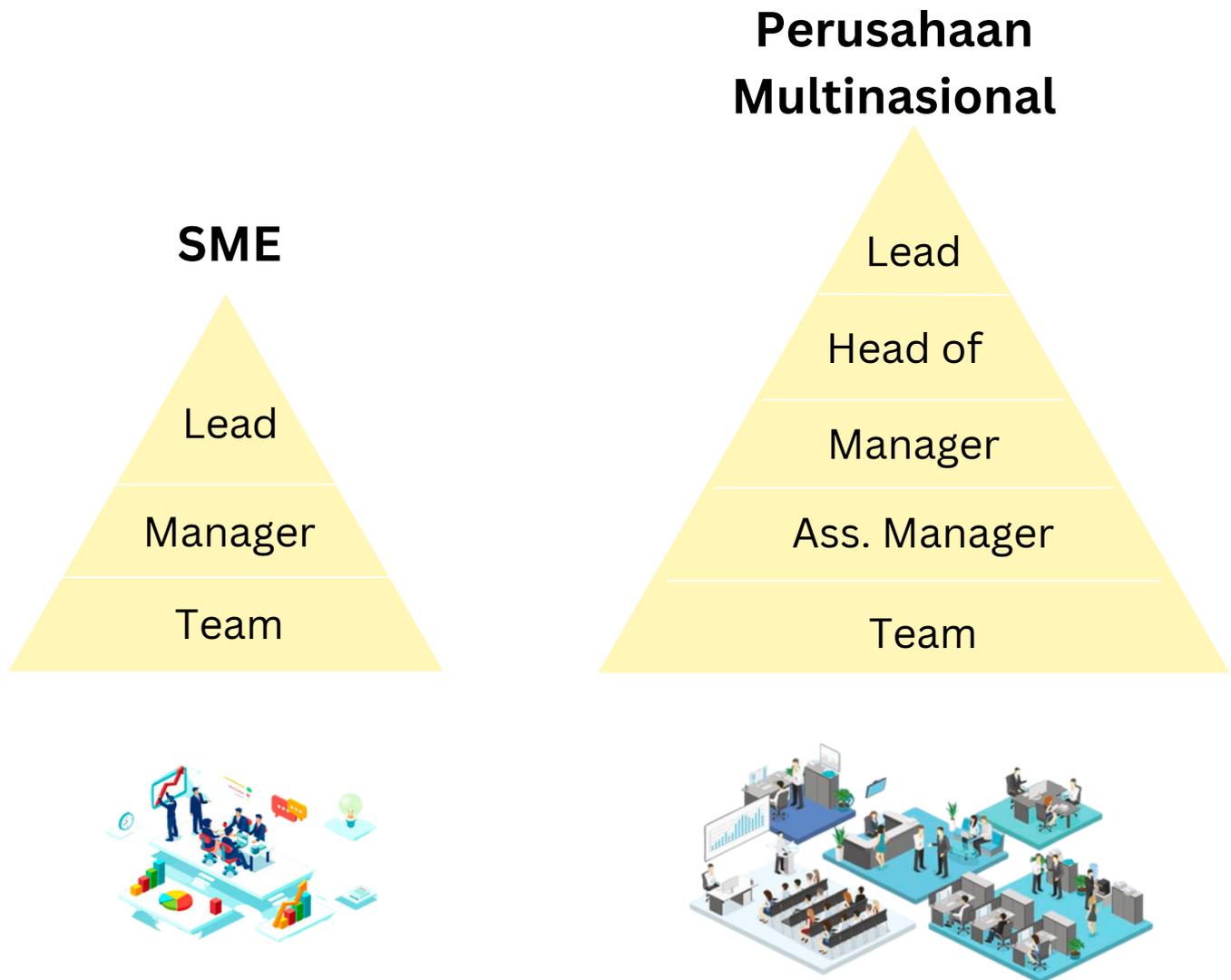
- **Voiceover**
- **Inclusively**

LEMBAGA PENDIDIKAN

Memberikan pendidikan inklusif, melatih keterampilan, dan meningkatkan kesadaran inklusi

- **Program Pendidikan Inklusif**
- **Perguruan tinggi**

PERBEDAAN STRUKTUR ORGANISASI



Perbedaan skala organisasi juga mempengaruhi implementasi dan impact untuk lingkungan inklusif, sehingga tidak semua hal bisa disamakan dalam pelaksanaannya.

PERBEDAAN PERUSAHAAN SKALA KECIL & BESAR

Dampak komitmen terhadap tempat kerja yang inklusif dapat berbeda secara signifikan pada perusahaan skala kecil dan perusahaan skala besar. Hal ini bisa terjadi salah satunya disebabkan oleh perbedaan struktur dan hierarki perusahaan skala kecil dan perusahaan skala besar, bahkan ketika keduanya telah sama-sama berkomitmen terhadap inklusivitas. Berikut ini dampaknya yang mungkin berbeda secara internal:

A. Perusahaan Skala Kecil

Pengaruh Kepemimpinan

Komitmen terhadap inklusivitas sering kali dimulai dari tingkat atas, yaitu pemilik bisnis atau pimpinan senior. Pengaruh dan keterlibatan langsung mereka dapat menghasilkan komitmen yang lebih pribadi dan nyata terhadap inklusivitas di seluruh organisasi.

Fleksibilitas & Ketangkasan

Perusahaan kecil seringkali lebih fleksibel dan tangkas dalam menerapkan inisiatif inklusivitas. Keputusan dapat diambil dengan cepat, dan perubahan kebijakan atau praktik dapat dilaksanakan dengan relatif mudah.

Budaya Kekompakan

Ukuran organisasi yang lebih kecil menumbuhkan budaya kekerabatan dimana karyawan mempunyai interaksi yang lebih langsung dengan pimpinan. Hal ini dapat mengarah pada hubungan yang lebih kuat dan komitmen bersama terhadap inklusivitas.

Keterlibatan Karyawan Langsung

Karyawan di perusahaan kecil seringkali memiliki peran yang lebih langsung dalam membentuk upaya inklusivitas. Mereka dapat berpartisipasi dalam pengambilan keputusan, menyarankan inisiatif, dan secara aktif memperjuangkan inklusivitas dalam peran mereka.

Lapisan Hirarki yang Terbatas

Perusahaan yang lebih kecil biasanya memiliki lapisan hierarki yang lebih sedikit, sehingga rantai komunikasi menjadi lebih pendek. Hal ini dapat memfasilitasi penyebaran pesan dan kebijakan inklusivitas dengan lebih cepat.

B. Perusahaan Skala Besar

Tingkat Kepemimpinan

Komitmen terhadap inklusivitas harus disalurkan secara efektif ke seluruh organisasi. Kepemimpinan senior memainkan peran penting dalam menentukan arah, namun manajemen menengah dan pemimpin tim juga berperan penting dalam mendorong inklusivitas di tingkat tim.

Pengambilan Keputusan

Perusahaan yang lebih besar seringkali memiliki proses pengambilan keputusan yang lebih kompleks. Penerapan inisiatif inklusivitas mungkin memerlukan persetujuan dan koordinasi berlapis-lapis.

Tenaga Kerja Beragam

Perusahaan besar biasanya memiliki tenaga kerja yang lebih beragam dengan karyawan dari berbagai latar belakang dan kemampuan. Mengelola inklusivitas dalam lingkungan yang beragam bisa jadi lebih rumit dan mungkin memerlukan tim SDM khusus.

Peran Khusus

Perusahaan besar mungkin memiliki peran dan tim khusus yang bertanggung jawab atas upaya keberagaman dan inklusi. Tim khusus ini dapat fokus pada strategi inklusivitas yang komprehensif.

Jaringan Internal

Organisasi besar sering kali membentuk kelompok sumber daya karyawan (ERG) dan jaringan afinitas, sehingga menciptakan komunitas di mana karyawan dengan minat atau latar belakang yang sama dapat terhubung dan mendorong inklusivitas.

Proses Formal

Perusahaan besar cenderung memiliki proses formal untuk hal-hal terkait inklusivitas, termasuk permintaan akomodasi, prosedur pengaduan, dan mekanisme pelaporan.

Program Pelatihan

Organisasi yang lebih besar dapat menerapkan program pelatihan inklusivitas yang ekstensif, termasuk pelatihan kesadaran keberagaman, pelatihan bias yang tidak disadari, dan pelatihan aksesibilitas.

Pertimbangan Global

Perusahaan besar dengan kehadiran global harus mempertimbangkan inklusivitas dalam skala global, yang mencakup penanganan perbedaan regional dalam hal hukum, budaya, dan standar aksesibilitas.

BAB 3 **Cerita Disabilitas di** **Tempat Kerja**





Indonesia **sudah memiliki perusahaan-perusahaan pembawa perubahan bagi pekerja disabilitas.** Perusahaan-perusahaan ini menunjukkan bukti nyata kepedulian mereka terhadap pekerja disabilitas.

Mereka sedang belajar atau bahkan sudah memahami indahnya bekerja dengan disabilitas.

Seperti quotes sebelumnya, disabilitas sulit dimengerti namun apabila sudah mengerti maka akan terasa indahnya ☺

“Kami telah merekrut sekitar **900** orang disabilitas, **500-an** diantaranya tuna daksa”.

Tidak mudah untuk mendapatkan jumlah yang tidak sedikit ini. Alfamart telah menginisiasi kerja sama dengan sebuah yayasan untuk membantunya mencari dan menyeleksi talenta. Disisi lain, manajemen sudah merasakan benefit dari inklusivitas ini walaupun belum terartikulasikan secara terstruktur. Sehingga, evaluasi rutin kebijakan dan praktek terkait inklusivitas dilakukan setidaknya setiap 3 bulan sekali.



Tips & Trik mengelola pekerja disabilitas ala Alfamart:

- Menyiapkan buddy sebagai teman disabilitas
- Merancang ketegori lingkup pekerjaan
- Melakukan kampanye internal tentang inklusivitas

Memulai hal baru memang tidak mudah, namun terdapat inisiasi yang telah dilakukan pada proses rekrutasi Alfamart yaitu **merancang kategorisasi lingkup pekerjaan yang sederhana** dengan menargetkan pekerja disabilitas sesuai prinsip kesetaraan. Kategori ini terdiri dari 3 jenis pekerjaan: Office, Warehouse dan Store yang diharapkan dapat mempermudah penempatan individu dan pengelolaan pasca penempatannya.

Inisiasi tidak berhenti saat rekrutmen saja. Pada saat onboarding karyawan baru, Alfamart juga **memberikan “buddy” pada bulan pertama** dengan tujuan mendampingi para pekerja disabilitas menghadapi tantangannya di awal bekerja dengan cara memperhatikan dan membantu pekerja disabilitas yang mengalami kesulitan.

Untuk terus menjaga lingkungan yang ramah disabilitas, Alfamart juga rutin **melakukan kampanye internal mengenai inklusivitas** sekaligus meningkatkan kesadaran pekerja non-disabilitas hingga para pelanggan untuk mengurangi ketidaknyamanan di lingkungan kerja bagi para pekerja disabilitas.

“Melalui semua inisiasi yang telah dilakukan, para prinsipnya Alfamart sangat **menjunjung tinggi kesetaraan**. Melalui fokus pada kemampuan disabilitas, Alfamart menempatkan pekerja disabilitas sesuai persyaratan kompetensi bidang pekerjaannya dan **tidak melihat kekurangan sebagai hambatan penyangg disabilitas** untuk mengembangkan dirinya”, ujar Reni Wijaya selaku GM Corporate Communication Alfamart.



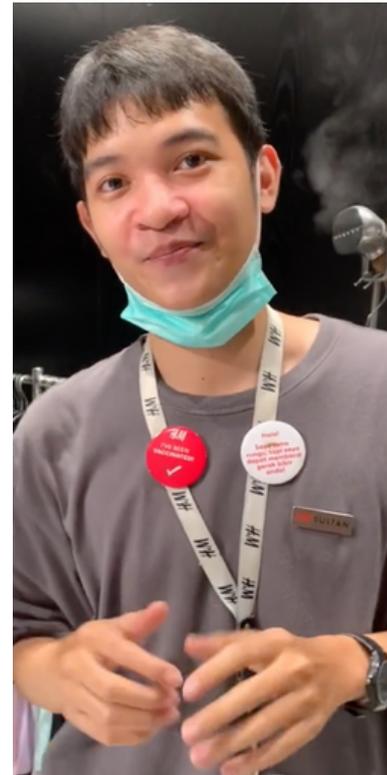
“Sejak tahun 2019, kami terus berkomitmen untuk meningkatkan lapangan kerja bagi teman disabilitas”.

Sejak tahun 2019 H&M selalu mengevaluasi dan meningkatkan proses implementasi pekerjaan untuk teman-teman disabilitas dengan membuat program monitoring mental untuk karyawannya sehingga dapat mendeteksi lebih awal mengenai penurunan performansi dan meminimalisir permasalahan mengenai talent.

Inisiasi inklusivitas ini dimulai pada proses rekrutmen disabilitas yang **berkolaborasi dengan vendor yang telah dipercaya** apabila terjadi suatu masalah mengenai disabilitas. H&M sudah memiliki beberapa cara dalam penanganannya seperti menunggu emosi difabel stabil, berdiskusi ringan, menjadi sahabatnya dan jika diperlukan H&M juga siap mengambil tindakan untuk menghubungi pihak yang berwenang.

Sebagai langkah kongkrit untuk mendukung inklusivitas, H&M juga berkomitmen untuk **menjaga kondisi kesehatan jasmani dan rohani para pegawainya**. Mereka telah meluncurkan program yang dirancang khusus untuk memantau kondisi karyawan yang bekerja di H&M. Ini adalah upaya untuk memberikan perhatian lebih terhadap kesejahteraan pegawai mereka, termasuk mereka yang memiliki disabilitas.

“Kami **memiliki tekad kuat untuk memberikan kesempatan yang sama kepada semua individu**, termasuk para talenta disabilitas. Bagi kami, ini bukan hanya sekadar inisiatif, tapi sudah menjadi bagian dari misi utama perusahaan”, ujar Nurtria Meiradiani selaku Human Resource Director H&M Indonesia.



H&M sangat memperhatikan pemangku kepentingan disabilitas sebagai mitra dalam pengelolaan talent dalam perusahaan untuk memastikan kondisi dan kesejahteraan para disabilitas



“Meningkatkan kesejahteraan disabilitas menjadi misi yang selaras dengan program sustainability dari Uniqlo”

Uniqlo telah menjadikan teman disabilitas sebagai bagian dari misi perusahaan mereka yang sejalan dengan program keberlanjutan (*sustainability*) yang diadopsi oleh Uniqlo. Langkah ini merupakan contoh nyata komitmen mereka untuk menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan berkelanjutan.



Dalam usahanya untuk merekrut individu disabilitas, Uniqlo tidak bergerak sendiri dan **menjalin kolaborasi dengan vendor** yang memiliki fokus khusus dalam penggajian individu disabilitas. Kerja sama ini memungkinkan Uniqlo secara efektif menjangkau dan menilai talenta disabilitas yang sesuai dengan kebutuhan mereka.

Mengadakan pertemuan dengan orangtua atau wali dari individu merupakan salah satu pendekatan yang unik dan telah dilakukan oleh Uniqlo dalam menangani kasus yang melibatkan individu disabilitas. Dengan melibatkan orangtua, Uniqlo berharap untuk menciptakan dukungan yang lebih luas dan membangun kesadaran yang lebih baik tentang kebutuhan dan potensi anak-anak mereka yang memiliki disabilitas. Dalam kehidupan sehari-hari, pendekatan ini telah memberikan inspirasi bagi kita semua untuk tidak hanya melibatkan individu disabilitas sendiri, tetapi juga melibatkan keluarga dan lingkungan sekitar sebagai bagian dari upaya inklusi yang lebih besar.



“Kami percaya bahwa **menerima dan menghormati nilai-nilai yang berbeda** adalah kekuatan pendorong di balik ide-ide dan inovasi baru dalam berkarya. **Kehadiran mereka memberikan semangat dan inovasi baru pada perusahaan kami**”, ujar Yugo Shima selaku Chief Operating Officer UNIQLO Indonesia.

Keluarga dan orangtua mempunyai peranan penting bagi Uniqlo sebagai mitra untuk menciptakan dukungan dan membangun kesadaran serta potensi disabilitas



“Setelah 100 tahun selalu mengupayakan kebaikan, tahun 2023 adalah langkah kongkrit untuk berdaya bersama teman disabilitas”

Komitmen dari pucuk organisasi menjadi penentu keberhasilan program disabilitas di perusahaan Frisian Flag. Selain itu, pentingnya melakukan research sebelum mulai membuka lapangan kerja untuk memastikan lingkungan perusahaan siap menerima para disabilitas.

Meskipun kondisi bangunan dan lingkungan perusahaan saat ini belum sepenuhnya memadai bagi teman-teman disabilitas, namun sebagai wujud komitmen Frisian Flag terhadap program ini, Frisian Flag sudah **membuat kebijakan-kebijakan yang dapat membantu teman-teman disabilitas** dan kebijakan ini akan terus dievaluasi secara berkala.

Langkah pertama yang mereka ambil adalah **membuka peluang magang bagi teman-teman disabilitas dan melakukan penelitian mendalam terkait kebutuhan mereka** dalam konteks kondisi Frisian Flag. Ini adalah langkah kongkrit yang dapat diadopsi oleh banyak perusahaan dalam kehidupan sehari-hari untuk memulai perjalanan menuju inklusivitas di tempat kerja.

“Sejalan dengan komitmen Frisian Flag Indonesia untuk *Nourishing Indonesia to Progress*, kami ingin terus **mendorong nilai keberagaman dan inklusivitas di lingkungan kerja kami**. Setiap orang harus merasa aman menjadi dirinya sendiri serta punya **kesempatan yang setara untuk menyumbangkan perspektif unik mereka** dan #UnleashYourNature di Frisian Flag Indonesia”, ujar Andrew F. Saputro selaku Corporate Affairs Director Frisian Flag Indonesia.



Program magang dapat menjadi langkah yang efektif untuk mengimplemen-tasikan kebijakan yang inklusif untuk para disabilitas



Sejauh mana perusahaan Anda telah menerapkan lingkungan yang inklusif?

Partisipasi Karyawan

Seberapa besar tingkat partisipasi karyawan dalam organisasi anda dalam mendukung pekerja disabilitas?

Tidak Ada karyawan yang mendukung



Seluruh karyawan mendukung

Skor Anda



Program Pelatihan

Seberapa sering perusahaan Anda mengadakan pelatihan untuk karyawan non disabilitas sehingga dapat bekerja dengan nyaman bersama pekerja disabilitas?

Belum pernah ada program



Programnya beragam dan sering

Skor Anda



Kebijakan Inklusi

Apakah ada kebijakan yang mendukung pekerja disabilitas dan apakah sudah diterapkan di seluruh aspek perusahaan?

Sudah ada



Sudah ada dan berjalan dengan sangat baik

Skor Anda



Budaya Inklusi

Seberapa besar pekerja disabilitas merasa didukung dan diterima di lingkungan kerja?

Sangat tidak didukung dan diterima



Sangat didukung dan diterima

Skor Anda



Komitmen Pimpinan

Pemimpin Anda memiliki visi dan mengkomunikasikan dukungan terhadap pekerja disabilitas di perusahaan

Sangat tidak setuju



Sangat setuju

Skor Anda



Korelasi Performansi

Inisiatif inklusi sudah berdampak terhadap performa perusahaan

Sangat tidak setuju



Sangat setuju

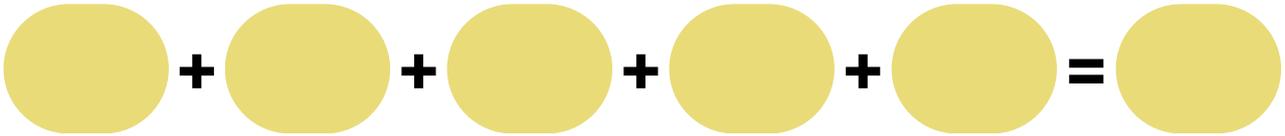
Skor Anda



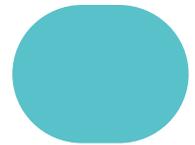
Yuk, ceklis progres setiap indikator di atas sesuai kondisi perusahaan Anda saat ini

Sejauh mana perusahaan Anda telah menerapkan **lingkungan yang inklusif**?

1) Jumlahkan seluruh skor anda yang berwarna kuning



2) Tuliskan skor anda yang berwarna hijau



3) **Petakan posisi anda sekarang :)**

Untuk bisa melakukan pemetaan dihalaman selanjutnya, mari kita pahami rumus berikut yaaa:

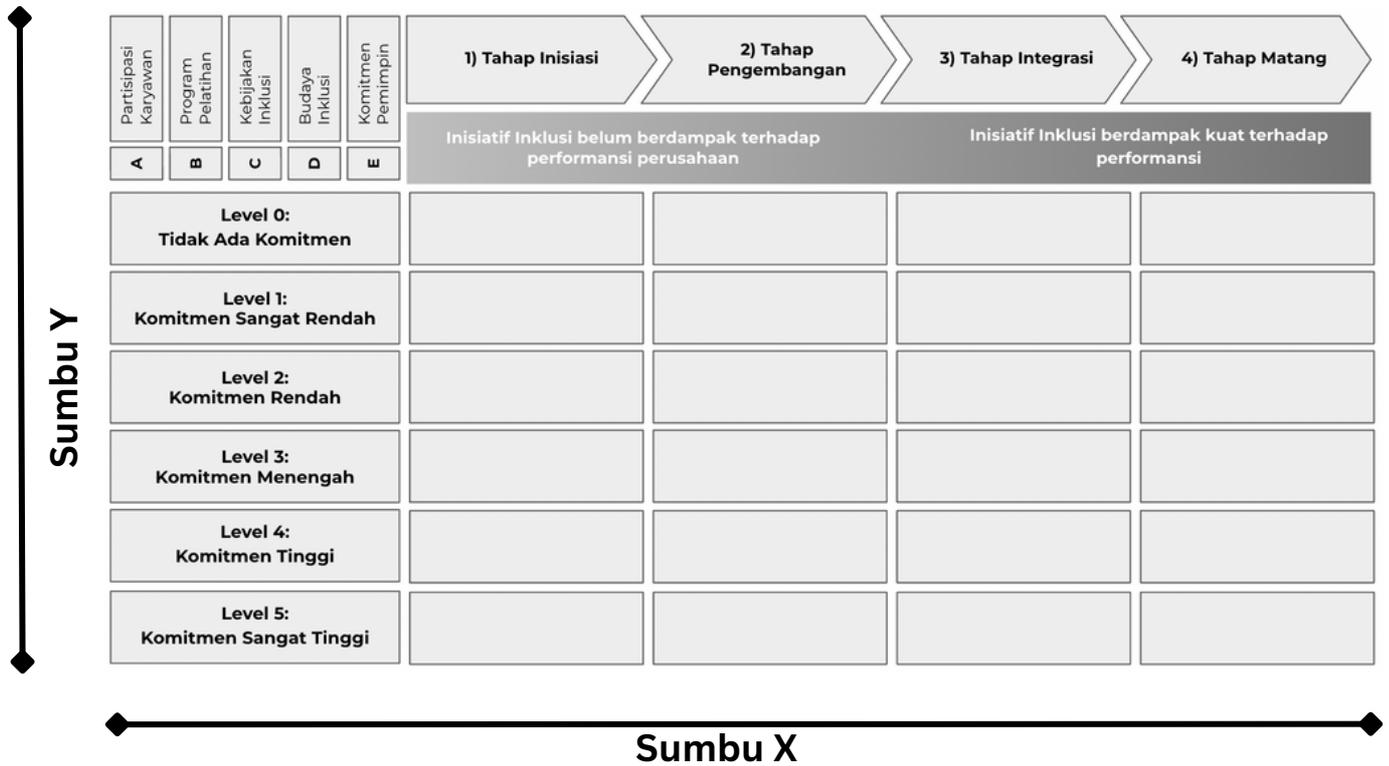
Skor kuning mengindikasikan sumbu-Y:

- 0-5 :
Level 0: Tidak ada Komitmen
- 6-10 :
Level 1: Komitmen sangat rendah
- 11-15 :
Level 2: Komitmen rendah
- 16-20 :
Level 3: Komitmen menengah
- 21-25 :
Level 4: Komitmen tinggi
- 26-30 :
Level 5: Komitmen sangat tinggi

Skor hijau mengindikasikan sumbu-X:

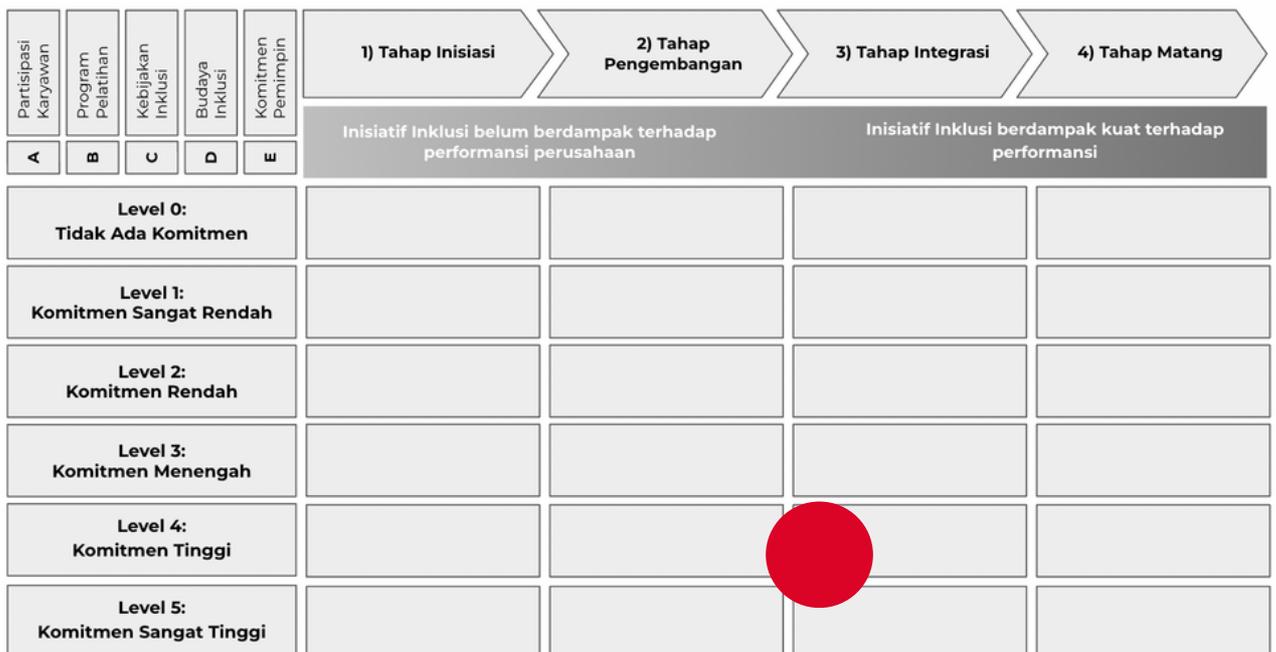
- 1 :
Tahap Inisiasi
- 2 :
Tahap Pengembangan
- 3 :
Tahap Integrasi
- 4 :
Tahap Matang

Framework Pemetaan



contoh:

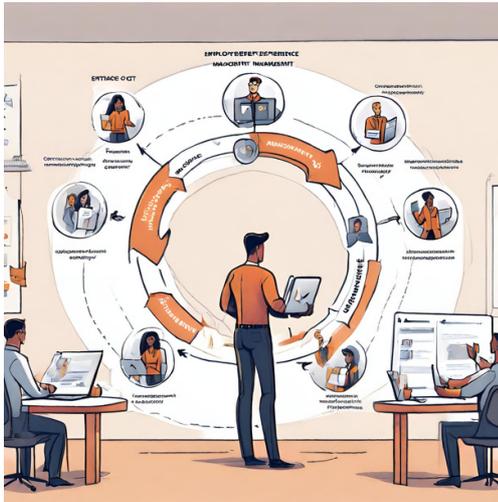
Sebuah perusahaan memiliki skor kuning: 25 dan skor hijau: 3. Maka perusahaan tersebut berada pada kotak Level 4, Tahap 3.



BAB 4 **Mengelola Pekerja Disabilitas**



MEMBANGUN INKLUSIVITAS melalui Employee Experience Management



Mempertahankan dan meningkatkan experience karyawan disabilitas menjadi fokus utama dari inklusivitas. Pemenuhan tiap aspek menjadi vital bagi seluruh organisasi karena pasti harus dibandingkan dan diseragamkan dengan karyawan lainnya.

Berikut adalah kelompok tahapan prioritas dalam membangun Inklusivitas::

Tips & trik a la KarirHub:

Tetapkan dan sosialisasikan requirement & gambaran jobrole se-jelas-jelasnya sebagai filter awal

Proses **rekrutmen** menjadi titik awal perjalanan kedepan baik perusahaan maupun karyawan. Menentukan pekerjaan target yang akan diisi karyawan disabilitas, menetapkan kriterianya, hingga mendapatkan pelamar dan menyeleksi, semua proses tersebut tidak mudah. Walaupun, saat ini ekosistem pendukungnya sudah mulai banyak. Kembali lagi, yang terpenting adalah lingkup dan keputusan perekrutannya

Tips & trik a la ThinkWeb:

Iterasi dan rotasi karyawan baru dengan berbagai job role sehingga dapat ditemukan role yang tepat.

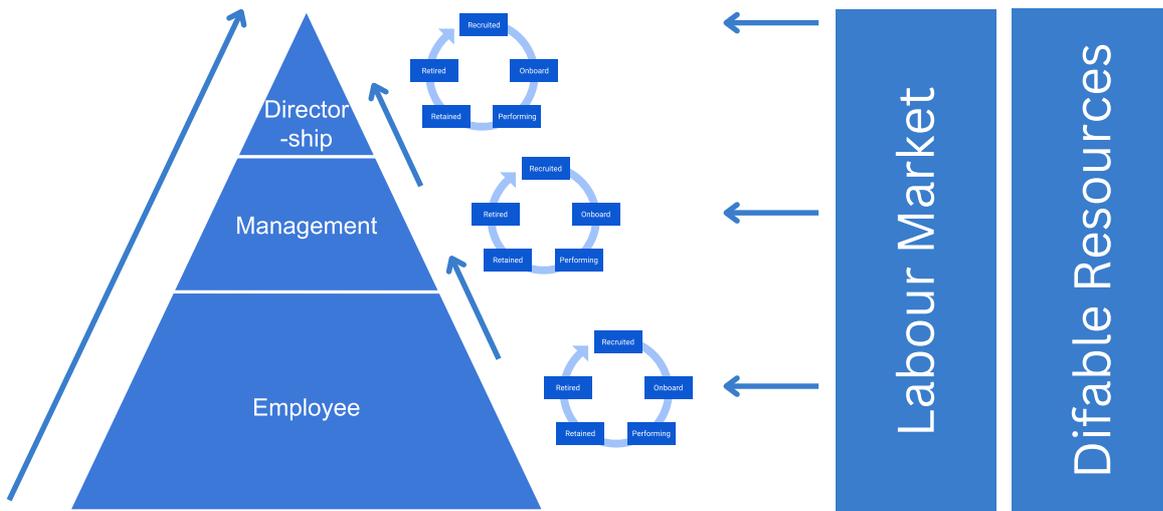
Karyawan baru terpilih, akan mengalami proses **onboarding** dan **deployment** (penempatan kerja). Ini adalah titik paling sensitif yang menjadi *moment of truth* bagi *new hire* tersebut. Memastikan proses yang mulus, baik untuk si karyawan, maupun perusahaan bukanlah hal mudah, bahkan untuk karyawan tanpa disabilitas. Beberapa teknik dapat dilakukan seperti rotasi kerja untuk menemukan fitness, sistem pendampingan, dll. Tentu yang kritikal adalah panduan dan helpdesk untuk para pekerja disabilitas selama masa-masa ini.

Tips & trik a la ThinkWeb:

retensi yang dilakukan oleh ThinkWeb adalah mempromosikan salah satu karyawan tunanetra menjadi lead design

Karyawan yang sudah terbiasa dan nampak kinerjanya, perlu dilakukan **retensi** untuk meningkatkan motivasi dan produktifitasnya. Retensi dapat berupa promosi, pelatihan, reward, dan hal-hal ini akan sangat sensitif untuk pekerja disabilitas. Dalam hal pekerja sudah sampai ditahap akhir produktifitasnya, proses **retirement** perlu diperhatikan dengan baik. Pekerja disabilitas tertentu bisa jadi memiliki masa produktif yang berbeda dengan karyawan pada umumnya

TANGGA KORPORASI DAN DILEMA DISABILITAS



Banyak **difable resources** yang sebenarnya memiliki potensi besar untuk berkontribusi di dunia kerja tetapi belum terlibat. Seringkali, ini disebabkan oleh persepsi yang salah bahwa mereka tidak memiliki keterampilan yang diperlukan atau karena mereka belum memiliki peluang untuk mengembangkan keterampilan ini. Bahkan jika mereka memiliki keterampilan, seringkali mereka kurang mendapat kesempatan hanya karena stereotip.

Di sisi lain, **labour market** juga menjadi tantangan besar bagi pekerja difabel. Banyak pekerjaan yang tersedia lebih condong untuk orang dengan disabilitas fisik, sedangkan individu dengan disabilitas mental atau sensorik seringkali terabaikan. Perusahaan sering tidak memahami sepenuhnya potensi pekerja difabel ini dan, akibatnya, pasar tenaga kerja tetap sempit baginya.

Ketika pekerja difabel berhasil mendapatkan pekerjaan, tantangan belum berakhir. Seringkali **mereka kesulitan menaiki tangga karier**. Mereka seringkali tidak mendapatkan *employee experience* terbaik.

Tidak ada **program onboarding** yang membantu mereka beradaptasi di lingkungan kerja. Mereka juga **sulit menunjukkan performa terbaiknya**, karena tidak mendapatkan pekerjaan yang cocok dengan kemampuannya. **Program retensi** yang kuat pun sering kurang.

Akibatnya, **sedikit dari mereka yang mencapai posisi manajerial**, dan **jarang sekali yang mencapai posisi kepemimpinan tertinggi** dalam perusahaan. Semua ini adalah tantangan yang perlu diatasi untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih inklusif dan adil bagi semua pekerja, termasuk mereka yang berkebutuhan khusus.



1. Planning & Strategy

1 Perencanaan dan Strategi:

Fase awal yang berfokus pada pengembangan strategi keberagaman dan inklusi, memastikan kepatuhan hukum, dan menetapkan kebijakan inklusif.

- **Kegiatan:**
 - Mengembangkan pemahaman tentang keberagaman dan inklusi.
 - Memastikan kepatuhan hukum.
 - Menetapkan kebijakan inklusif.
- **Pertanyaan yang Perlu Ditanyakan:**
 - Apakah Anda sedang dalam tahap awal merencanakan strategi rekrutmen inklusif?
 - Apakah Anda telah menetapkan kebijakan inklusif dan mengkomunikasikannya kepada tim?

2. Job Posting

2 Pemasangan Lowongan Kerja:

Melibatkan pembuatan pemasangan lowongan kerja dengan bahasa inklusif dan memastikan aksesibilitas dalam iklan lowongan kerja.

- **Kegiatan:**
 - Membuat pemasangan lowongan kerja dengan bahasa inklusif.
 - Memastikan aksesibilitas dalam iklan lowongan kerja.
- **Pertanyaan yang Perlu Ditanyakan:**
 - Apakah Anda aktif membuat pemasangan lowongan kerja atau meninjau yang sudah ada?
 - Sudahkah Anda mempertimbangkan inklusivitas bahasa dalam iklan lowongan kerja Anda?

3. Application Processing

3 Proses Pendaftaran:

Berfokus pada desain formulir pendaftaran yang dapat diakses dan mengkomunikasikan opsi akomodasi kepada pelamar.

- **Kegiatan:**
 - Mendesain formulir pendaftaran yang dapat diakses.
 - Mengkomunikasikan opsi akomodasi.
- **Pertanyaan yang Perlu Ditanyakan:**
 - Apakah fokus Anda adalah membuat proses pendaftaran menjadi lebih dapat diakses?
 - Sudahkah Anda mengkomunikasikan ketersediaan akomodasi kepada pelamar?



4. Screening & Selection

4 Seleksi dan Pemilihan:

Melibatkan pelatihan pemberi wawancara tentang praktik inklusif dan menilai keterampilan tanpa membuat asumsi.

- **Kegiatan:**
 - Melatih pemberi wawancara tentang praktik inklusif.
 - Menilai keterampilan dan kemampuan tanpa membuat asumsi.
- **Pertanyaan yang Perlu Ditanyakan:**
 - Apakah Anda aktif terlibat dalam melatih pemberi wawancara?
 - Apakah fokusnya adalah penilaian yang adil terhadap keterampilan daripada membuat asumsi?

5. Interview

5 Proses Wawancara:

Melibatkan memastikan lokasi wawancara dapat diakses dan memberikan fleksibilitas dalam format wawancara.

- **Kegiatan:**
 - Memastikan lokasi wawancara dapat diakses.
 - Memberikan fleksibilitas dalam format wawancara.
- **Pertanyaan yang Perlu Ditanyakan:**
 - Apakah Anda sedang mengkoordinasikan lokasi wawancara yang dapat diakses?
 - Sudahkah Anda mempertimbangkan metode komunikasi alternatif selama wawancara?

6. Offer & Onboarding

6 Penawaran dan Penerimaan Pegawai Baru:

Termasuk merencanakan akomodasi untuk pegawai baru dan memberikan pelatihan kesadaran disabilitas selama proses orientasi.

- **Kegiatan:**
 - Merencanakan akomodasi untuk pegawai baru.
 - Memberikan pelatihan kesadaran disabilitas selama orientasi.
- **Pertanyaan yang Perlu Ditanyakan:**
 - Apakah Anda aktif merencanakan akomodasi untuk penerimaan pegawai baru?
 - Apakah pelatihan kesadaran disabilitas menjadi bagian dari proses orientasi?



7. Probation Periode

7 Probation Period

Berfokus pada memberikan dukungan selama periode percobaan kepada pegawai baru dan menilai kinerja mereka untuk memastikan keberhasilan selama masa percobaan.

- **Kegiatan:**
 - Memberikan dukungan selama periode percobaan
 - Menilai kinerja pegawai baru secara teratur, memastikan pemahaman terhadap kebijakan perusahaan.
- **Pertanyaan yang Perlu Ditanyakan:**
 - Apakah saat ini fokus Anda adalah memberikan dukungan selama periode percobaan kepada pegawai baru, termasuk evaluasi kinerja berkala?

8. Full Hire

8 Full Hire

Melibatkan pengangkatan penuh setelah berhasil menyelesaikan periode percobaan.

- **Kegiatan:**
 - Melakukan evaluasi akhir kinerja untuk pengangkatan penuh dan menyediakan informasi tentang kebijakan pegawai.
 - Menawarkan pelatihan berkelanjutan tentang inklusi, memastikan integrasi yang mulus ke dalam tim.
- **Pertanyaan yang Perlu Ditanyakan:**
 - Apakah Anda sedang dalam tahap pengangkatan penuh setelah berhasil menyelesaikan periode percobaan?

9. Feedback

9 Umpan Balik:

Melibatkan penetapan mekanisme umpan balik, secara berkala meninjau dan memperbarui kebijakan untuk perbaikan terus-menerus.

- **Kegiatan:**
 - Menetapkan mekanisme umpan balik.
 - Secara berkala meninjau dan memperbarui kebijakan.
- **Pertanyaan yang Perlu Ditanyakan:**
 - Sudahkah Anda menetapkan saluran umpan balik bagi pegawai?
 - Apakah Anda secara berkala meninjau dan memperbarui kebijakan inklusif?

PERBEDAAN REKRUTMEN DISABILITAS dan NON DISABILITAS

Pekerja Non-Disabilitas

Pekerja Disabilitas

Sumber Rekrutmen

- Situs web lowongan kerja
- agen penyalur tenaga kerja
- Acara rekrutmen
- Jejaring bisnis

- Lembaga penyalur tenaga kerja penyandang disabilitas
- Pusat layanan pekerjaan disabilitas
- Komunitas difabel

Pengukuran Kualifikasi

Berdasarkan pengalaman, pendidikan, dan keterampilan yang diperlukan untuk pekerjaan tertentu.

Mengukur kemampuan dan potensi pekerja untuk melakukan pekerjaan, seringkali dengan penekanan pada penyesuaian pekerjaan dan pelatihan yang diperlukan.

Akomodasi dan Dukungan

Tidak memerlukan akomodasi khusus atau dukungan dalam proses rekrutmen.

Menyediakan akomodasi di lingkungan kerja, seperti aksesibilitas fisik atau bantuan teknologi, seperti wawancara yang disesuaikan atau pemberian informasi dalam format yang sesuai.

Kesadaran dan Pelatihan

Tidak perlu memberikan pelatihan khusus kepada tim rekrutmen tentang penerimaan pekerja non-disabilitas.

Seringkali memerlukan tingkat kesadaran dan pemahaman yang lebih besar serta membutuhkan pelatihan tentang inklusi dan kesetaraan dapat menjadi bagian penting dari persiapan tim rekrutmen.

Keterlibatan Komunitas

Masih jaranganya keterlibatan dari non disabilitas

Berkolaborasi dengan komunitas difabel, lembaga pendidikan khusus, dan organisasi yang mendukung inklusi disabilitas

PRINSIP REKRUTMEN INKLUSIF

Dalam melakukan rekrutmen untuk disabilitas, berikut terdapat prinsip-prinsip yang perlu diterapkan untuk meminimalisir kesalahan, yaitu:

Prinsip	Deskripsi	Penerapan
Non-Diskriminasi 	Setiap individu, termasuk yang memiliki disabilitas, harus memiliki kesempatan yang sama dalam proses rekrutmen.	<ul style="list-style-type: none">• Menghindari pertanyaan tentang disabilitas dalam aplikasi• Memastikan bahwa seleksi didasarkan pada kualifikasi dan kemampuan kerja.
Aksesibilitas 	Proses rekrutmen harus dapat diakses oleh semua individu, termasuk yang memiliki disabilitas.	<ul style="list-style-type: none">• Menyediakan akses fisik yang ramah disabilitas wawancara.• Memastikan bahwa situs web perusahaan dapat diakses oleh pembaca layar.
Kolaborasi dengan Komunitas 	Berkerja sama dengan organisasi atau komunitas yang fokus pada disabilitas untuk mendapatkan akses ke bakat yang mungkin terlewatkan dalam rekrutmen konvensional.	<ul style="list-style-type: none">• Mengadakan acara rekrutmen khusus untuk individu dengan disabilitas bersama dengan organisasi lokal penyandang disabilitas.
Kesadaran Sensitivitas 	Pelaku rekrutmen harus dilatih untuk lebih sensitif terhadap kebutuhan dan perspektif pelamar dengan disabilitas.	<ul style="list-style-type: none">• Memberikan pelatihan kepada tim rekrutmen tentang beragam jenis disabilitas, serta cara berkomunikasi yang efektif.

“The only impossible journey is the one you never begin.”
- Tony Robbins -

PROGRAM REKRUTMEN PEKERJA DISABILITAS

Magang Inklusif

Program magang dapat membuka pintu bagi pekerja disabilitas untuk mendapatkan pengalaman kerja dan keterampilan yang relevan.



Keterampilan Khusus

Buat program pelatihan keterampilan khusus yang disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan. Program ini membantu mempersiapkan pekerja disabilitas untuk pekerjaan tertentu dalam organisasi.



Rekrutmen Umum

Terus mengadakan rekrutmen umum yang terbuka bagi semua individu, termasuk pekerja disabilitas. Pastikan pengumuman pekerjaan dan proses pendaftaran mudah diakses dan dapat dimengerti oleh semua.



Berkolaborasi untuk Merekrut Talenta Disabilitas

Agensi talenta disabilitas dapat membantu perusahaan dalam menemukan calon pekerja disabilitas yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Mereka memiliki akses ke jaringan kandidat disabilitas yang luas.



Alun Jiva
alunjiva.id/
(+62) 81389609423



DFNetwork
alunjiva.id/
+62 81 558 775 554



Kerjabilitas
kerjabilitas.com
+62 (0)274 418958

Apa yang dapat dan tidak dapat anda lakukan dalam merekrut pekerja disabilitas

Lakukan

- ✓ Lakukan Penilaian Berdasarkan Kemampuan. Fokuskan pada kualifikasi dan kemampuan mereka sebagai individu.
- ✓ Pastikan aksesibilitas ke fasilitas perusahaan untuk kandidat yang membutuhkan perangkat bantu mobilitas atau kursi roda.
- ✓ Sediakan informasi tentang kemungkinan akomodasi yang akan disediakan untuk memfasilitasi pekerjaan
- ✓ Berbicaralah secara jelas dan langsung kepada kandidat, bahkan jika mereka memiliki disabilitas komunikasi. Dukung komunikasi dengan menggunakan metode yang sesuai, seperti terjemahan bahasa isyarat

Jangan lakukan

- ✗ Hindari meragukan kemampuan seseorang berdasarkan stereotip atau prasangka terhadap disabilitas mereka.
- ✗ Tidak memastikan kebutuhan akomodasi dari pekerja disabilitas selama wawancara
- ✗ Tidak menginformasikan kemungkinan akomodasi yang akan diberikan oleh perusahaan pada saat bekerja
- ✗ Mengabaikan metode komunikasi yang terbaik dengan pekerja disabilitas.

APA YANG PERLU DISIAPKAN UNTUK ONBOARDING PEKERJA DISABILITAS

Onboarding pekerja disabilitas memerlukan persiapan tambahan untuk memastikan bahwa mereka dapat berhasil berintegrasi dalam lingkungan kerja. Berikut adalah beberapa persiapan yang perlu dipertimbangkan:

1. Identifikasi Kebutuhan Akomodasi

Sebelum pekerja disabilitas mulai bekerja, identifikasi kebutuhan akomodasi yang mungkin mereka butuhkan. Ini mungkin termasuk aksesibilitas fisik seperti ram dan lift, teknologi akomodatif seperti perangkat lunak pembaca layar untuk pekerja tunanetra, atau dukungan bahasa isyarat untuk pekerja tuli.



2. Sistem Dukungan Internal

Buat sistem dukungan internal, seperti tim inklusi atau mentor, yang dapat membantu pekerja disabilitas beradaptasi dengan lingkungan kerja baru.



3. Kebijakan

Pastikan bahwa semua dokumen perusahaan, termasuk panduan perusahaan dan kebijakan internal, telah diubah atau disesuaikan untuk mencerminkan komitmen perusahaan terhadap inklusi disabilitas.



Onboarding yang baik untuk pekerja disabilitas adalah **investasi dalam inklusi dan produktivitas jangka panjang**. Dengan persiapan yang matang, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan mendukung semua anggota tim.

AKOMODASI ONBOARDING UNTUK PEKERJA DISABILITAS

Penting bagi Anda merancang akomodasi untuk pekerja disabilitas. Ini untuk menjamin kelancaran proses onboarding dan adaptasi kerja mereka. Berikut adalah aspek-aspek tersebut:

No	Akomodasi	Disabilitas Intelektual	Disabilitas Sensory	Disabilitas Mental	Disabilitas Fisik
1	Aksesibilitas Fisik	-	<ul style="list-style-type: none"> Fasilitas toilet yang mudah diakses Meja yang dapat diatur tingginya. 	-	Kursi roda atau alat bantu berjalan.
2	Akomodasi Teknologi	-	<ul style="list-style-type: none"> Menyediakan perangkat berbasis suara dan perangkat lunak screen reader. (Tuna netra) 	-	-
3	Akomodasi Kognitif	<ul style="list-style-type: none"> Penyediaan informasi dalam format yang mudah dipahami, seperti petunjuk tertulis yang jelas. Penyediaan waktu tambahan untuk memproses informasi atau tugas. 	-	-	-
4	Akomodasi Mental	Pelatihan mental health awareness manajer dan rekan kerja dalam mengidentifikasi dan memberikan dukungan kepada pekerja disabilitas	Pelatihan mental health awareness manajer dan rekan kerja dalam mengidentifikasi dan memberikan dukungan kepada pekerja disabilitas	Pelatihan mental health awareness manajer dan rekan kerja dalam mengidentifikasi dan memberikan dukungan kepada pekerja disabilitas	Pelatihan mental health awareness manajer dan rekan kerja dalam mengidentifikasi dan memberikan dukungan kepada pekerja disabilitas
5	Pendampingan	Beberapa individu mungkin membutuhkan pendampingan atau pengawasan lebih intensif dalam menjalankan tugas.	<ul style="list-style-type: none"> Dukungan interpreter bahasa isyarat atau transkrip untuk pertemuan atau pelatihan. Penyediaan pendamping atau "buddy" untuk membantu adaptasi dan orientasi kerja 	Penyediaan pendamping atau "buddy" untuk membantu adaptasi dan orientasi kerja	Penyediaan pendamping atau "buddy" untuk membantu adaptasi dan orientasi kerja

*notes = tanda “-” berarti untuk saat ini belum ada case atau tidak dibutuhkan.

MELAKUKAN PERPINDAHAN PEKERJA DISABILITAS

Salah satu cara untuk bisa menciptakan budaya inklusif dan meningkatkan performansi dari pekerja disabilitas adalah melakukan deployment. Proses deployment dilakukan untuk mengetahui posisi seperti apakah yang paling sesuai dengan pekerja disabilitas, seperti yang sudah disampaikan sebelumnya pada halaman 13 mengenai ragam disabilitas, yaitu setiap disabilitas memiliki spektrum yang berbeda-beda sehingga sangat diperlukan proses deployment ini.

Posisi pekerja disabilitas akan dianggap sudah sesuai dengan kebutuhan perusahaan apabila memiliki performansi sesuai dengan standar perusahaan dan untuk menentukan posisi apa yang sesuai dengan pekerja disabilitas, dibutuhkan deployment minimal 2-3x bahkan bisa lebih.



Story #1



Perusahaan Daya Dimensi Indonesia pernah melakukan deployment selama 8 tahun untuk menemukan sebuah posisi yang pas bagi seorang pekerja disabilitas. Dan ketika sudah berhasil menemukannya, pekerja tersebut dapat jauh lebih produktif dibandingkan sebelumnya.

Story #2



Rifky seorang disabilitas, sebelumnya bekerja di bagian HR Recruitment dan performansinya sangat menurun dikarenakan ia mengalami kesulitan untuk berkomunikasi namun setelah di deployment ke bagian operasional, ia bisa lebih perform dan produktif. Hal ini membuktikan bahwa deployment sangat mempengaruhi produktif pekerja disabilitas.

Apa yang dapat dan tidak dapat anda lakukan dalam men-*deploy* pekerja disabilitas

Lakukan

- ✓ Tetapkan ekspektasi kinerja yang jelas bagi karyawan di awal untuk menyelaraskan dengan tujuan organisasi.
- ✓ Berikan feedback dan coaching secara berkala untuk meng-unlock kemampuan mereka
- ✓ Berikan pengakuan dan penghargaan kepada karyawan atas pencapaian dan kontribusi mereka
- ✓ Dukung pengembangan karyawan dan kesempatan untuk belajar untuk meningkatkan keterampilan.
- ✓ Pertahankan komunikasi yang terbuka dengan karyawan sehingga tetap mengekspresikan diri.

Jangan lakukan

- ✗ Jangan tetapkan goals yang tidak realistis, hal ini dapat menciptakan burnout dan stress berlebihan.
- ✗ Jangan mengabaikan pengembangan karyawan
- ✗ Jangan berikan feedback yang ambigu dan tidak jelas.
- ✗ Jangan hanya mengandalkan pengakuan sesekali saja, tapi berikan pengakuan secara berkala.
- ✗ Jangan mengabaikan kebutuhan dan keluhan karyawan, segera tangani dengan profesional.

Meretensi Pekerja Disabilitas

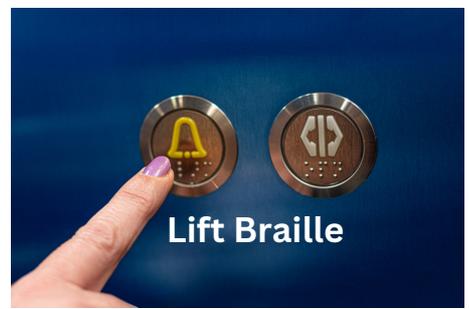
Retensi karyawan pekerja disabilitas harus diperhatikan dan mengikuti prinsip dasar yang sama bagi karyawan non disabilitas, hal ini dilakukan untuk menciptakan lingkungan yang inklusif. Dalam retensi pekerja disabilitas dapat dilakukan melalui fokus pada penciptaan tempat kerja yang inklusif dan suportif. Namun, mungkin ada pertimbangan khusus terkait penyediaan akomodasi dan aksesibilitas.

Berikut contoh-contoh retensi dalam akomodasi dan aksesibilitas:

Contoh Retensi Akomodasi



Contoh Retensi Aksesibilitas



Akomodasi: mempertahankan karyawan penyandang disabilitas mungkin memerlukan dukungan akomodasi berkelanjutan untuk memastikan mereka dapat menjalankan peran mereka secara efektif. Hal ini dapat mencakup teknologi bantu, pengaturan kerja yang fleksibel, atau fasilitas yang dapat diakses.

Aksesibilitas: Memastikan tempat kerja Anda dapat diakses oleh karyawan penyandang disabilitas, mengatasi hambatan fisik, dan menyediakan sumber daya dan komunikasi digital yang dapat diakses.

Apa yang dapat dan tidak dapat anda lakukan dalam meretensi pekerja disabilitas

Lakukan



Identifikasi dan sediakan akomodasi sewajarnya yang memungkinkan mereka melakukan pekerjaan mereka secara efektif dan nyaman.



Buatkan lingkungan kerja yang ramah di mana semua karyawan, apapun kemampuannya, merasa dihargai dan diintegrasikan ke dalam budaya perusahaan.



Berikan kesempatan karyawan penyandang disabilitas untuk tumbuh dan maju dalam organisasi, termasuk pelatihan, bimbingan, dan pengembangan karier.

Jangan lakukan



Jangan mengabaikan atau menunda permintaan dari karyawan disabilitas. Paling tidak, berikan seminimalnya yang diwajibkan oleh aturan hukum, mengacu ke UU nomo 8/2016



Jangan berasumsi terhadap kemampuan mereka dan jangan melimitasi ruang geraknya sehingga mereka merasa tidak bagian dari tim.



Jangan mengabaikan training terhadap karyawan non-disabilitas, pastikan karyawan lain aware bagaimana memperlakukan disabilitas.

MENGELOLA PENGUNDURAN DIRI PEKERJA DISABILITAS

Dalam proses pemberhentian dan pelepasan pekerja disabilitas lebih baik dilaksanakan berdasarkan hasil performansi dari pekerja disabilitas bukan karena hal-hal yang subjektif. Selain itu, pemberhentian disabilitas harus dilakukan dengan penuh kepatuhan terhadap persyaratan hukum. Cara terbaik untuk memberhentikan pekerja disabilitas atau non disabilitas harus selalu dilakukan dengan profesionalisme, empati, dan kepatuhan terhadap standar hukum serta etika.

Tahapan yang dilakukan dalam proses pemberhentian pekerja, sebagai berikut:

- 1** Pemberitahuan Resign
- 2** Proses penyerahan tugas dan asset perusahaan
- 3** Wawancara keluar & proses offboarding
- 4** Farewell & menjaga hubungan



Pemberhentian atau pelepasan pekerja disabilitas atau non disabilitas adalah hal yang kurang nyaman bagi sebagian orang, sehingga harus diusahakan bahwa **setiap pekerja yang keluar dari perusahaan, ia mendapatkan kenangan yang indah.**

Apa yang dapat dan tidak dapat anda lakukan dalam mengelola pengunduran diri pekerja disabilitas

Lakukan



Pilih situasi yang tepat dan sampaikan secara terstruktur dan mengedepankan empati.



Berikan panduan perencanaan pensiun yang mempertimbangkan kebutuhan finansial dan perawatan kesehatan dari karyawan.



Jagalah data-data yang bersifat sensitif, terutama terkait kondisi medis.

Jangan lakukan



Jangan berasumsi terhadap legalitas dan aturan hubungan kerja yang berlaku.



Jangan memberikan perlakuan yang diskriminatif meskipun akan dilakukan pemberhentian



Jangan sampai terlewat untuk mengadakan exit interview. dan jangan membiarkan komunikasi terputus, siapa tau dia akan di re-hire.



Halaman selanjutnya merupakan panduan untuk teman-teman disabilitas dengan harapan bisa bekerja di perusahaan dan ikut aktif dalam mendukung program perusahaan



British Embassy
Jakarta



UK International
Development



UK Indonesia
Tech HUB



Meningkatkan Kepercayaan Diri Disabilitas di Lingkungan
Inklusif

Panduan Praktis Pejuang Inklusif



Langkah Menuju Mimpi



Nicky lahir dengan kondisi langka yang membuatnya kehilangan kaki kirinya sejak lahir. Meskipun demikian, ia tidak pernah membiarkan disabilitasnya menjadi penghalang untuk mencapai impian-impianya. Sejak usia muda, Nicky menggunakan kaki palsu dengan percaya diri, dan ia memiliki tekad yang kuat untuk membuktikan bahwa disabilitas bukanlah hambatan.

Ketika waktunya tiba untuk memulai pendidikan formal, Nicky dan keluarganya membuat keputusan penting. Mereka memutuskan bahwa Nicky akan bersekolah di sekolah umum, bukan sekolah khusus. Mereka ingin Nicky menampilkan kelebihanannya, bukan kekurangannya.

Pertama-tama, Nicky menghadapi beberapa tantangan. Tidak semua orang di sekolah memahami kondisinya, namun ia memiliki mimpi untuk bisa tampil di TV, sehingga ia terus bangkit dengan segala kondisi yang terjadi.

Keluarganya selalu menjadi sumber dukungan yang besar. Mereka selalu mendukungnya dalam setiap langkah perjalanannya, mendengarkan impian Nicky, dan membantu mewujudkannya. Saat Nicky mengutarakan cita-citanya untuk membuat disabilitasnya menjadi sumber kekuatan, mereka sepenuhnya mendukung visi ini.

Selama beberapa tahun, Nicky terus berkembang. Dia aktif dalam mengadvokasi kesetaraan dan kesempatan bagi individu dengan disabilitas. Dia menginspirasi banyak orang dengan ceritanya dan membuat banyak orang sadar bahwa disabilitas bukanlah hambatan untuk meraih mimpi.

Dengan semangatnya yang tak pernah padam, Nicky melangkah maju menuju masa depan yang penuh prestasi dan inspirasi. Ia menunjukkan kepada kita semua bahwa disabilitas adalah bagian dari diri kita, tetapi bukan yang menentukan potensi atau keberhasilan kita.

Kita harus berani menunjukkan kelebihan kita, bukan kekurangan kita

Disabilitas bukanlah hambatan dalam meraih mimpi

Tidak ada boundaries untuk perempuan, perempuan bisa bebas memilih tanpa perlu batasan

Jangan lupakan bahwa support system terbaik adalah orang-orang terdekatmu

Dari Tantangan menjadi Kemenangan



Fanny, seorang wanita yang luar biasa, memiliki perbedaan yang unik. Kakinya mengalami perbedaan, di mana kaki kirinya lebih besar dari kaki kanannya. Karena perbedaan ini, ia selalu menggunakan satu sepatu saja. Namun, perbedaan fisiknya bukanlah satu-satunya perbedaan yang ia hadapi dalam hidupnya.

Ketika Fanny merantau ke Jakarta untuk mengejar mimpinya, ia seringkali menghadapi intimidasi dan bullyan dari orang-orang sekitarnya. Orang-orang seringkali memberikan tatapan kasihan dan meragukan kemampuannya. Awalnya, hal ini sangat sulit bagi Fanny. Ia merasa terpukul dan kesulitan menerima bahwa dirinya adalah seorang dengan disabilitas.

Namun, Fanny adalah pribadi yang kuat dan tekun. Ia merenungkan pengalaman hidupnya dan merasa bahwa ia memiliki potensi yang belum digali sepenuhnya. Ia memutuskan untuk tidak membiarkan disabilitasnya mendefinisikan dirinya. Seiring waktu, ia mulai menerima dirinya apa adanya dan memutuskan untuk mengambil kendali atas hidupnya sendiri.

Fanny mengembangkan semangat wirausaha yang kuat. Ia merasa bahwa kini saat yang tepat untuk mengambil risiko dan mengikuti impian bisnisnya. Dengan tekad yang luar biasa, ia mendirikan usaha kecil yang lambat laun tumbuh menjadi bisnis yang sukses. Fanny tidak hanya menghadapi tantangan sebagai seorang wanita pengusaha, tetapi juga sebagai seorang dengan disabilitas. Namun, dia tidak pernah menyerah dan terus berusaha meraih kesuksesan.

Saat ini, Fanny telah menjadi seorang women entrepreneur yang inspiratif dan sukses. Dia telah membuktikan bahwa disabilitas bukanlah hambatan untuk meraih mimpi. Selain mengelola bisnisnya, ia juga memiliki misi sosial yang kuat. Ia ingin terus mengembangkan teman-teman disabilitasnya, memberi mereka harapan, dan membantu mereka mencapai potensi maksimal mereka.

Jejak perjalanan hidup Fanny menginspirasi banyak orang. Ia adalah contoh nyata bahwa dengan tekad, keberanian, dan cinta pada diri sendiri, kita dapat mengatasi segala rintangan dalam hidup dan meraih kesuksesan yang kita impikan.

Menerima dan mencintai diri sendiri adalah langkah awal menuju kebahagiaan

Dengan tekad yang kuat hal yang tidak mungkin akna berubah menjadi mungkin

Jangan pernah takut melawan orang yang merendahkan kita

Menjadi disabilitas bukan berarti semua terbatas

MEMILIKI TANGAN SATU NAMUN BEKERJA BAGAI TANGAN SERIBU



Suci adalah seorang wanita yang lahir sebagai tuna daksa dengan hanya satu tangan. Sejak kecil, Suci telah belajar menerima dan menghadapi kenyataan ini tanpa ada masalah. Baginya, satu tangan tidak pernah menjadi halangan untuk melakukan apa yang dia inginkan dalam hidupnya.

Namun, ketika Suci lulus dari kuliah dan memasuki dunia kerja, dia mulai merasakan dampak dari menjadi seorang individu dengan disabilitas. Meskipun memiliki gelar yang cemerlang dan pengetahuan yang luas, Suci mengalami kesulitan besar dalam mencari pekerjaan. Banyak perusahaan dan perekrut yang melihat disabilitasnya sebagai hambatan yang tak teratasi.



Suci tidak menyerah. Dia melamar ke berbagai perusahaan, menghadiri berbagai wawancara kerja, dan selalu tampil dengan sikap positif. Namun, dalam beberapa kesempatan, dia mendapati tatapan skeptis saat orang melihat bahwa ia hanya memiliki satu tangan. Bahkan, dalam salah satu wawancara, ketika dia menunjukkan kemampuan dan potensi luar biasanya, dia masih ditolak hanya karena disabilitasnya.

Namun, Suci tidak pernah patah semangat. Dia terus berusaha dan memfokuskan perhatiannya pada pekerjaan yang memang sesuai dengan keterampilan dan minatnya. Akhirnya, kesabaran dan tekadnya terbayar. Suci berhasil mendapatkan pekerjaan sebagai pegawai negeri sipil di Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN)



Ketika dia mulai bekerja, Suci membuktikan bahwa disabilitasnya bukanlah penghalang. Bahkan, keunikan dan keberaniannya dalam menghadapi tantangan membuatnya menjadi pegawai yang tanggap dan cepat beradaptasi. Dia memecahkan masalah dengan cepat, memberikan kontribusi yang berharga bagi timnya, dan kinerjanya dikenang oleh atasan dan rekan-rekan kerjanya.

Suci adalah contoh yang hidup bahwa disabilitas bukanlah penentu kemampuan seseorang. Dia telah menginspirasi banyak orang dengan keteguhannya dan kemauannya untuk terus berkembang, tidak hanya sebagai individu yang sukses, tetapi juga sebagai role model bagi semua yang bertemu dengannya. Keberhasilannya dalam dunia kerja adalah bukti bahwa semangat, ketekunan, dan keinginan untuk sukses dapat mengatasi semua hambatan, bahkan disabilitas yang tampaknya menghalangi.

Meniti Karir Melalui Niat dan Dedikasi



Hendry Satriago, sebagai CEO General Electric (GE) Indonesia, adalah sosok yang telah memberikan inspirasi bagi banyak orang dalam dunia bisnis dan kepemimpinan. Salah satu kisah inspiratif mengenai Hendry Satriago adalah kisah perjalanan karirnya sendiri.

Hendry lahir di keluarga sederhana dan tumbuh dalam lingkungan yang tidak mewah. Namun, ia memiliki hasrat besar untuk belajar dan berprestasi. Dengan tekad dan kerja kerasnya, Hendry berhasil meraih beasiswa untuk melanjutkan pendidikan di luar negeri. Dia mengejar gelar sarjana dan gelar master di bidang teknik dan manajemen.

Setelah menyelesaikan pendidikan tingginya, Hendry kembali ke Indonesia dan bergabung dengan General Electric, perusahaan global yang bergerak di berbagai bidang, termasuk energi, kesehatan, dan transportasi. Di GE, Hendry Satriago menunjukkan kemampuannya sebagai pemimpin yang berdedikasi dan inovatif. Dia terus mengembangkan perusahaan ini di Indonesia dan menciptakan solusi inovatif untuk tantangan bisnis yang dihadapi.

Salah satu kisah inspiratifnya adalah bagaimana Hendry memimpin GE dalam membantu meningkatkan akses masyarakat Indonesia terhadap perawatan kesehatan berkualitas dengan menyediakan teknologi medis yang canggih. Melalui program sosial dan kemitraan dengan rumah sakit, GE Indonesia memastikan teknologi medis modern dapat digunakan di daerah-daerah yang sulit dijangkau. Hal ini telah menyelamatkan banyak nyawa dan meningkatkan perawatan kesehatan di seluruh Indonesia.

Kisah Hendry Satriago adalah bukti bahwa kemauan kuat, kerja keras, dan semangat untuk memberikan dampak positif dalam masyarakat dapat membawa seseorang jauh. Dia adalah contoh nyata bagaimana seorang pemimpin dapat memadukan keahlian bisnis dengan kepemimpinan yang peduli terhadap masyarakat dan lingkungan sekitarnya. Cerita perjalanannya adalah inspirasi bagi banyak individu yang ingin meraih kesuksesan sambil memberikan kontribusi positif bagi masyarakat.

*Setiap orang punya kesusahannya masing-masing,
Ada pula yang kesusahannya itu Allah buat untuk kamu.
Jadi berhentilah berharap orang lain dapat memahamimu.*

*Ketika kamu lelah,
berjalanlah pelan tapi jangan pernah berhenti*

Jangan pernah takut pada kesusahaan yang kamu alami, apapun itu jangan pernah menyerah!

KESEMPATAN DAN PELUANG KERJA

Dalam lanskap tempat kerja yang beragam dan inklusif saat ini, peluang bagi karyawan dan kandidat penyandang disabilitas semakin melimpah. Bab ini akan memberi Anda wawasan berharga tentang berbagai jalur yang tersedia bagi Anda saat Anda memulai perjalanan karier atau berupaya untuk maju dalam peran Anda saat ini. Dengan memahami peluang-peluang ini, Anda dapat memberdayakan diri Anda untuk membuat keputusan yang tepat dan membuka potensi penuh Anda.

Perusahaan Inklusif

Beberapa perusahaan memprioritaskan inklusivitas sebagai nilai inti dan secara aktif berupaya menciptakan tempat kerja yang mengakomodasi dan mendukung karyawan penyandang disabilitas. Teliti organisasi-organisasi yang memiliki rekam jejak inklusi yang kuat dan pertimbangkan mereka sebagai pemberi kerja yang potensial. Carilah perusahaan yang telah menerima pengakuan atas upaya mereka dalam keberagaman dan inklusi disabilitas.

Pengaturan kerja fleksibel

Fleksibilitas dalam pengaturan kerja merupakan peluang besar bagi karyawan penyandang disabilitas. Pengusaha semakin banyak menawarkan pilihan seperti jam kerja yang fleksibel, kerja paruh waktu, berbagi pekerjaan, dan bekerja dari rumah. Pengaturan ini dapat membantu penyandang disabilitas mengelola keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan mereka secara efektif sambil mengejar tujuan karier.

Program magang

Program magang dan magang merupakan pintu masuk yang sangat baik ke dalam dunia kerja, menawarkan pengalaman langsung dan pengembangan keterampilan. Banyak perusahaan dan industri memiliki program khusus yang dirancang untuk merekrut dan melatih penyandang disabilitas, sehingga memberikan mereka peluang karir dan bimbingan yang berharga.

Dukungan pemerintah dan NGO

Instansi pemerintah dan organisasi nirlaba sering kali memberikan bantuan keuangan, layanan penempatan kerja, pelatihan kejuruan, dan konseling kepada pencari kerja penyandang disabilitas. Jelajahi sumber daya yang tersedia di wilayah Anda untuk memanfaatkan program yang dapat membantu Anda mendapatkan pekerjaan yang berarti.

Agen perekrutan yang beragam

Terdapat agen perekrutan yang mengkhususkan diri dalam menempatkan penyandang disabilitas di berbagai peran dan industri. Agensi-agensi ini sering kali memiliki hubungan dengan perusahaan yang ramah disabilitas dan dapat membantu Anda menemukan peluang kerja yang sesuai dengan kualifikasi dan aspirasi karier Anda.

Bisnis milik disabilitas

Mendukung atau bekerja untuk bisnis milik penyandang disabilitas dapat menjadi peluang yang bermanfaat. Perusahaan-perusahaan ini sering kali memiliki pemahaman mendalam tentang tantangan yang dihadapi oleh penyandang disabilitas dan mungkin memprioritaskan perekrutan dan akomodasi karyawan penyandang disabilitas.

PELUANG DAN OPSI KARIR

Pekerjaan Kantoran:

- Asisten administratif
- Spesialis Entri Data
- Perwakilan Layanan Pelanggan
- Pemegang buku
- Penulis Konten atau Copywriter



Teknologi Informasi (IT):

- Pengembang perangkat lunak
- Pengembang Web
- Spesialis Dukungan TI
- Penguji Jaminan Kualitas
- Analis data

Layanan Kesehatan dan Sosial:

- Pekerja sosial
- Spesialis Penagihan dan Pengkodean Medis
- Ahli Transkripsi Medis
- Administrator Layanan Kesehatan
- Konselor Kesehatan Mental



Pendidikan:

- Guru pendidikan khusus
- Konsultan Pendidikan
- Pembantu Pendidikan
- Guru Daring
- Pengembang Kurikulum

PELUANG DAN OPSI KARIR

Kreatif dan Desain:

- Perancang grafis
- Ilustrator
- Juru potret
- Editor video
- Pembuat animasi



Penjualan dan pemasaran:

- Perwakilan Penjualan
- Koordinator Marketing
- Pemasar Digital
- Manajer Media Sosial
- Analisis Riset Pasar

Kuangan dan Akuntansi:

- Akuntan
- Analisis Keuangan
- Analisis Investasi
- Penyusun Pajak
- Perencana Keuangan



Sumber daya manusia:

- Asisten HR
- Koordinator Keberagaman dan Inklusi
- Spesialis Akuisisi Bakat
- HR Generalis

PELUANG DAN OPSI KARIR

Pemerintahan dan Pegawai Negeri Sipil:

- Berbagai posisi dalam lembaga pemerintah di tingkat lokal, negara bagian, atau federal, bergantung pada kualifikasi dan minat.



Kewirausahaan

- Memulai dan menjalankan bisnis atau startup mereka sendiri di berbagai bidang, memanfaatkan keterampilan dan pengalaman unik mereka.

Peran yang Menghadapi Pelanggan:

- Rekan Penjualan Ritel
- Kasir
- Resepsionis
- Pelayan atau Server
- Barista



Nirlaba dan Advokasi Organisasi:

- Peran dalam organisasi nirlaba yang berfokus pada advokasi disabilitas, dukungan komunitas, dan tujuan terkait.

PELUANG DAN OPSI KARIR

Sains dan Penelitian:

- Asisten peneliti
- Teknisi laboratorium
- Ilmuwan Data
- Ilmuwan lingkungan
- Insinyur biomedis



Hukum:

- Paralegal
- Sekretaris legal
- Reporter Pengadilan
- Peninjau Dokumen
- Peneliti Hukum

Pekerjaan Jarak Jauh dan Freelance:

- Penulis lepas
- Asisten virtual
- Pembuat Konten Online
- Pengusaha E-niaga
- Manajer Proyek Jarak Jauh



BAB 2

Tantangan dan Mengukur Kesiapan Diri



TANTANGAN YANG SERING DIALAMI KARYAWAN

Hal-hal berikut adalah hal yang kemungkinan bisa saja di alami semua orang dalam dunia kerja:



1
Bingung, Tidak tahu harus mulai darimana



2
Malu bertanya kepada tim atau atasan



3
Tidak memahami maksud perintah atasan



4
Tidak memiliki teman di awal masuk



5
Lupa akan beberapa hal



6
Telat mengumpulkan pekerjaan dan lewat dari deadline



7
Berbeda pendapat dengan tim dan atasan



8
Salah tangkap maksud arahan si boss

SPECIAL CHALLENGES SEBAGAI DISABILITAS

Sebagai disabilitas, pasti ada tantangan-tantangan spesial yang hanya dihadapi oleh teman-teman disabilitas sendiri seperti:



Stigma negatif dari lingkungan



Kesulitan dalam berkomunikasi



Movement terbatas



Mebutuhkan waktu lebih lama untuk berinteraksi



Sering merasa tidak percaya diri dan menganggap orang lain lebih baik



Terkadang sering hilang kendali diri

APA SIH YANG DICARI OLEH PERUSAHAAN?

Attitude (sikap), **knowledge** (pengetahuan), dan **skill** (keterampilan), merupakan hal yang sangat dipertimbangkan oleh perusahaan dalam merekrut karyawan baru. Ini adalah kriteria yang digunakan oleh perusahaan untuk memastikan bahwa Anda cocok dengan peran yang akan diberikan dan dapat berkontribusi secara positif pada organisasi.

Anda perlu mempersiapkan diri dengan baik dalam ketiga aspek ini. Karena perusahaan akan menilai kecocokan Anda dengan perusahaan dari ketiga hal ini.



Attitude

Definisi: Sikap mencakup perilaku, nilai-nilai, dan kepribadian seseorang.

Contoh: Kemampuan untuk bekerja dalam tim, motivasi untuk belajar dan berkembang, etika dalam bekerja, dan kemampuan untuk menangani tantangan dengan perasaan yang positif.



Skill

Definisi: Kemampuan teknis dan praktis yang diperlukan untuk menjalankan pekerjaan dengan baik.

Contoh: Kemampuan teknis operasional seperti mengoperasikan aplikasi untuk mendesain, kemampuan memecahkan masalah, kemampuan interpersonal atau berkomunikasi dengan orang lain.



Knowledge

Definisi: Pemahaman karyawan terhadap suatu teori atau konsep yang terkait dengan pekerjaan Anda.

Contoh: Pemahaman tentang industri, produk atau layanan yang ditawarkan oleh perusahaan Anda bekerja, serta pengetahuan yang relevan dengan pekerjaan Anda.

ASESMEN MANDIRI: MEMAHAMI KEMAMPUAN DIRI

Self assessment, atau penilaian diri, merupakan langkah penting dalam perjalanan karier seseorang, terutama bagi pekerja disabilitas. Mengapa? Karena ini adalah kesempatan untuk secara jujur mengevaluasi sejauh mana kita cocok dengan tuntutan dan nilai-nilai perusahaan yang kita incar.

Self assessment membantu kita memahami sejauh mana sikap, keterampilan, dan pengetahuan kita sesuai dengan apa yang dibutuhkan oleh perusahaan, yang pada gilirannya dapat membantu kita sukses dalam proses rekrutmen dan, jika berhasil, meraih kesuksesan di tempat kerja. Berikut beberapa pertanyaan self-assessment tersebut:

Attitude (Sikap):

- Bagaimana tingkat motivasi Anda dalam menghadapi tantangan di tempat kerja?
- Apakah Anda merasa nyaman berkolaborasi dan berinteraksi dengan rekan-rekan kerja?
- Bagaimana cara Anda mengatasi stres dan tekanan dalam situasi kerja?
- Apakah Anda memiliki keterampilan komunikasi yang efektif untuk berinteraksi dengan berbagai pihak di perusahaan?
- Bagaimana pendekatan Anda terhadap perubahan dan adaptasi dalam lingkungan kerja?

Skill (Keterampilan)

- Apakah Anda memiliki keterampilan teknis yang relevan dengan pekerjaan yang Anda lamar?
- Sejauh mana Anda memiliki kemampuan dalam menggunakan perangkat dan perangkat lunak yang dibutuhkan di tempat kerja?
- Apakah Anda memiliki pengalaman dalam mengelola proyek atau tugas dengan tanggung jawab besar?
- Seberapa baik Anda dalam mengorganisasi waktu dan mengatur prioritas dalam pekerjaan Anda?
- Apakah Anda memiliki keterampilan kepemimpinan atau kepemimpinan dalam tim?

Knowledge (Pengetahuan)

- Seberapa dalam pengetahuan Anda tentang industri atau sektor di mana perusahaan ini beroperasi?
- Apakah Anda memiliki pengetahuan tentang tren terkini atau isu-isu khusus yang memengaruhi industri ini?
- Bagaimana pemahaman Anda tentang visi, misi, dan budaya perusahaan?
- Apakah Anda mengerti prinsip-prinsip dasar etika dan kebijakan kerja yang relevan di perusahaan ini?
- Apakah Anda memiliki pengetahuan tentang aturan dan regulasi yang berlaku dalam industri atau pekerjaan yang Anda lamar?

BAB 3

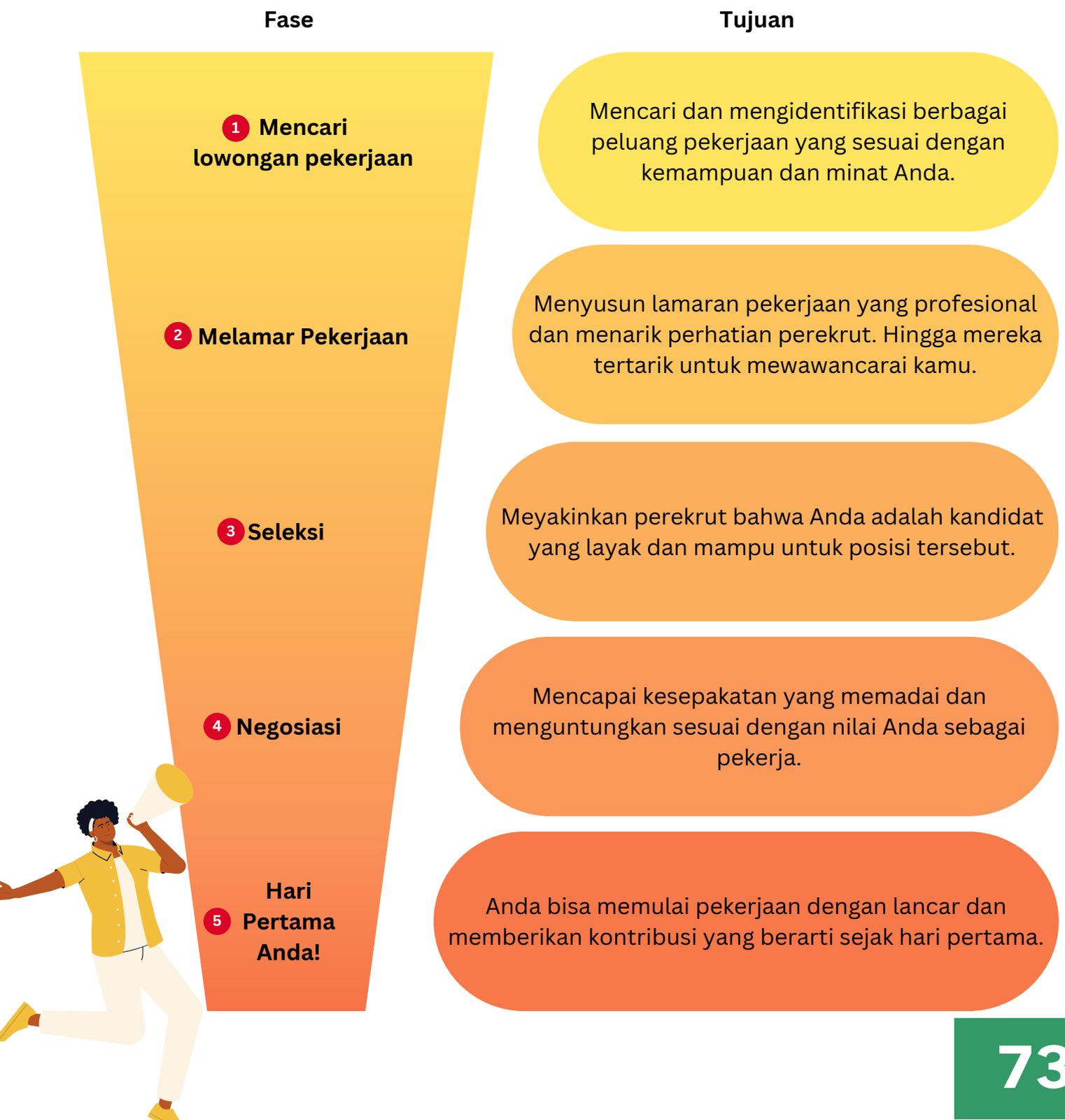
Bersiap Berkarir di Perusahaan



TAHAPAN MENDAPATKAN PEKERJAAN

Sebelum masuk ke dalam penjelasan langkah-langkah proses pencarian pekerjaan, perlu ditekankan bahwa setiap tahapan dalam proses ini adalah bagian penting dalam perjalanan menuju karier yang sukses.

Melalui langkah-langkah ini, peluang dan potensi untuk menemukan pekerjaan yang sesuai dengan keterampilan dan minat Anda akan terungkap. Proses ini membantu dalam memahami lebih baik berbagai perusahaan dan industri. Dengan demikian, mari kita memulai langkah pertama menuju kesuksesan karier.



MENCARI PEKERJAAN: APA YANG PERLU ANDA LAKUKAN?

1. Kenali dirimu sendiri

“Kita adalah diri kita sendiri, kita hanya belum tahu siapa diri kita.” Kutipan ini seringkali menggambarkan apa yang kita rasakan saat ini. Ya, kita belum sepenuhnya mengenal diri kita sendiri. Lalu apa yang bisa Anda lakukan?

Anda bisa memulai dengan membuat latihan membuat surat di samping ini. Surat ini akan membantu Anda memvisualisasikan masa depan yang diinginkan.



Tuliskan surat kepada seseorang yang dekat dengan Anda, seperti orang tua, saudara kandung, atau sahabat.

Isinya menceritakan kehidupan Anda 3 tahun ke depan. Mulai dari pekerjaan yang sukses anda geluti, pertumbuhan profesional, tempat tinggal Anda, aktivitas pribadi Anda, dan komunitas yang Anda ikuti.



2. Buat prioritas perusahaan

Setelah mempertimbangkan refleksi diri dan proyeksi masa depan Anda, saatnya untuk merencanakan perusahaan tempat Anda ingin bekerja.

Anda perlu membuat list perusahaan yang akan anda sasar. Buatlah tingkatan perusahaan "A, B, C, D". **Baca halaman selanjutnya** untuk memahami apa yang perlu anda pertimbangkan untuk membuat prioritas ini.

- A Perusahaan Impian
- B Perusahaan Hebat
- C Perusahaan Cadangan
- D Perusahaan Pilihan Terakhir

MENCARI PEKERJAAN:

APA YANG PERLU ANDA PERTIMBANGKAN?

Memilih pekerjaan yang pas untuk Anda bukanlah hal yang mudah. Anda perlu memastikan dengan seksama faktor-faktor di bawah ini. Untuk membantu anda memilih pekerjaan terbaik, tentukan juga faktor-faktor yang paling prioritas bagi anda dari urutan 1-5.

Prioritas
Anda

1. Budaya Perusahaan

Periksa kesesuaian budaya perusahaan dengan nilai-nilai dan prinsip Anda. Contohnya, perusahaan memiliki budaya inklusif ditunjukkan dengan kepedulian mereka terhadap pekerja disabilitas.



2. Kesehatan Keuangan

Periksa kesehatan keuangan perusahaan, termasuk pendapatan, pertumbuhan, profitabilitas. Perusahaan yang stabil secara finansial dapat memberikan stabilitas dan peluang karier jangka panjang.



3. Daya Tarik Produk/Solusi

Pastikan produk atau solusi yang ditawarkan perusahaan diminati oleh pelanggan dan memiliki reputasi baik. Anda dapat mencari informasi ini melalui laporan industri hingga ulasan pelanggan.



4. Kepemimpinan dalam Pasar

Pertimbangkan sejauh mana perusahaan memimpin dalam pasar, pertumbuhan pasar, kesehatan ekosistem, dan potensi masa depan. Memilih perusahaan yang berada di pasar yang berkembang cenderung memberikan peluang pertumbuhan karier.



5. Kesesuaian dengan Pengalaman Anda

Pilih perusahaan yang sesuai dengan pengalaman Anda sebelumnya. Jika Anda memiliki pengalaman di industri atau peran yang serupa, Anda memiliki peluang lebih besar untuk berhasil dalam mendapatkan pekerjaan di perusahaan tersebut. Kesesuaian ini dapat mempercepat proses rekrutmen Anda.



MELAMAR PEKERJAAN: MENYIAPKAN PROFIL MEDIA SOSIAL PROFESIONAL ANDA

Profil LinkedIn dan resume Anda adalah salah satu hal yang penting untuk Anda perhatikan. Para rekruter sering menggunakan LinkedIn, sehingga kemungkinan Anda ditemukan oleh mereka sangat tergantung pada profil LinkedIn Anda. Semakin lengkap isi profil Anda dan semakin aktif Anda berinteraksi di platform ini, semakin baik peringkat pencarian yang akan Anda dapatkan dari algoritma LinkedIn.

Apa yang perlu Anda lakukan?



1

Tunjukkan Pengalaman Anda di Profil

Ceritakan kisah Anda dalam 5 tahun terakhir dan fokus pada pekerjaan yang ingin Anda tekuni. Pastikan profil Anda mencerminkan kemampuan yang relevan dengan pekerjaan yang Anda cari.

2

Foto Profil yang Profesional

Buatlah foto profil profesional untuk memberikan kesan positif. Pastikan tampil baik dalam wawancara dengan membeli ring light dan webcam yang baik.



3

Optimalkan Setiap Bagian Profil

Perbarui setiap bagian profil Anda dengan kata kunci yang relevan dan deskripsi yang kuat. Gunakan profil orang dengan pengalaman serupa sebagai referensi.

4

Aktif di LinkedIn

Berinteraksilah di LinkedIn dengan membuat komentar di feed Anda setidaknya 3-5 kali sehari. Hindari topik kontroversial atau politik.



5

Gunakan bahasa yang konkret

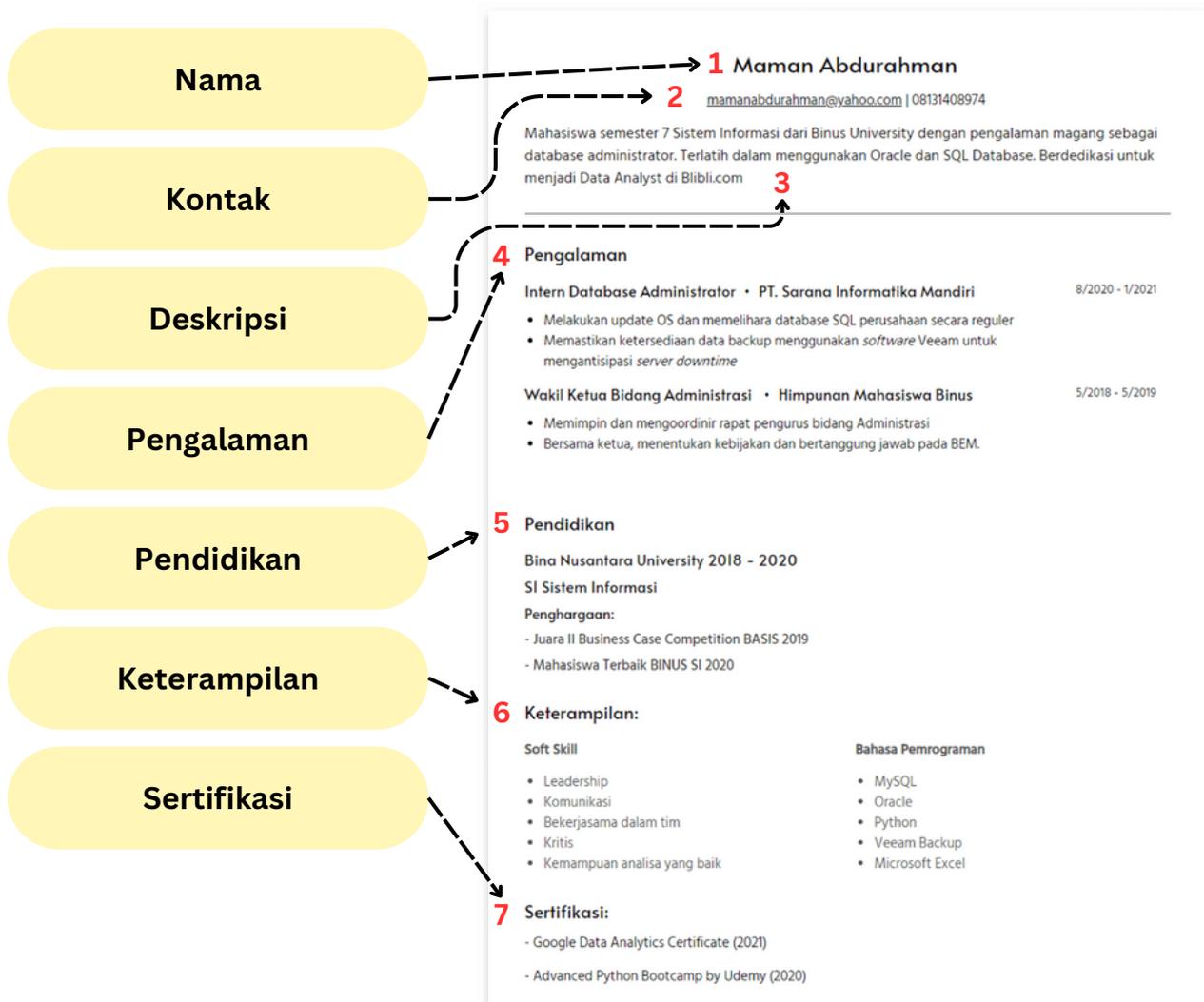
Gantilah bahasa yang tidak jelas dengan pernyataan yang konkret dan berbasis data dalam profil Anda. Contohnya, gantilah "signifikan meningkatkan penjualan perusahaan" dengan "mendapatkan penghargaan sales terbaik dengan mencapai kuota penjualan sebesar 137% pada tahun 2021."



Dengan mengikuti panduan ini, Anda dapat meningkatkan profil LinkedIn Anda dan meningkatkan peluang Anda dalam mencari pekerjaan.

MELAMAR PEKERJAAN: MENGENAL KOMPONEN RESUME

Tujuan dari resume Anda adalah untuk mendapatkan wawancara. Studi telah menunjukkan bahwa sebagian besar orang menghabiskan kurang dari satu menit untuk benar-benar membaca resume Anda. Pada sebagian besar wawancara, pewawancara akan melihat resume Anda 5 menit sebelum wawancara dan kemungkinan akan meminta Anda untuk "ceritakan tentang diri Anda" pada awal wawancara.



Cari "template resume yang ramah ATS*" agar resume anda lebih mudah dilihat oleh rekruter dan manajer perekrutan.

*ATS merupakan singkatan dari Application Tracking System, sebuah perangkat lunak yang bisa membantu melaksanakan proses perekrutan bagi perusahaan

MELAMAR PEKERJAAN: TIPS MEMBUAT RESUME

Tujuan dari resume Anda adalah untuk mendapatkan wawancara. Studi telah menunjukkan bahwa sebagian besar orang menghabiskan kurang dari satu menit untuk benar-benar membaca resume Anda. Pada sebagian besar wawancara, pewawancara akan melihat resume Anda 5 menit sebelum wawancara dan kemungkinan akan meminta Anda untuk "ceritakan tentang diri Anda" pada awal wawancara.

1

Buat dalam satu halaman jika memungkinkan. Jika perlu dua halaman, optimalkan setiap bagian, mengingat **rekruter hanya memiliki waktu singkat** yang untuk membaca resume Anda.

2

Periksa **kesalahan ketik dan masalah tata bahasa** dalam resume Anda. Kesalahan umum ini tidak menghilangkan peluang Anda, tetapi menjadi perhatian terhadap detail dan kemampuan komunikasi tertulis.

3

Buat **poin-poin pencapaian dari setiap pekerjaan** yang Anda geluti. Untuk pekerjaan dalam 5 tahun terakhir, boleh ada hingga 5 poin pencapaian per pekerjaan

4

Setiap pekerjaan sebaiknya **memiliki pengukuran kuantitatif** atas kesuksesan yang telah Anda capai jika memungkinkan. Contoh: "mendapatkan penghargaan sales terbaik dengan mencapai kuota penjualan sebesar 137% pada tahun 2021."

5

Sertakan **tautan ke profil LinkedIn Anda** di resume Anda. Rekruter, manajer perekrutan, atau pewawancara kemungkinan akan mencari Anda secara daring.

6

Lakukan **pencarian Google untuk judul pekerjaan yang pernah Anda pegang** (misalnya, full stack software engineer) dan **perhatikan bahasa** yang digunakan dalam deskripsi pekerjaan tersebut. Gunakan dan sesuaikan deskripsi yang paling relevan, dengan prioritas bahasa dari deskripsi pekerjaan dari perusahaan "A" Anda.



MENGHADAPI SELEKSI PEKERJAAN: WAWANCARA PERILAKU

Wawancara perilaku adalah cara untuk memprediksi perilaku Anda di masa depan berdasarkan bagaimana Anda berperilaku dalam situasi serupa di masa lalu. Perusahaan dari berbagai industri seperti perhotelan, *retail* dan industri layanan pelanggan lainnya telah menggunakan metode ini untuk menyeleksi karyawan selama beberapa dekade.

Saat ini, penggunaan pertanyaan wawancara perilaku, yang juga disebut **STAR** (situation, task, action, results), semakin populer di perusahaan teknologi. Anda perlu mempersiapkan jawaban untuk pertanyaan STAR yang umum seperti di bawah ini

Contoh pertanyaan: “Apa pencapaian terbesar Anda?”

S
Situation
Situasi

Di sinilah Anda menggambarkan situasinya dan memberikan konteks kepada pewawancara

“Setelah lulus saya bekerja selama setahun sebagai asisten direktur pemasaran Perusahaan Y. Kali ini kami mengadakan pertemuan dengan calon klien dan saya seharusnya menemui atasan saya langsung ke lokasi pertemuan. Dalam perjalanan ke sana dia menelepon saya dan memberi tahu saya bahwa dia akan menuju ke rumah sakit karena salah satu anggota keluarganya mengalami kecelakaan.”

T
Task
Tugas

Apa peran Anda dalam situasi ini? Jelaskan apa tugas Anda dan apa yang diharapkan dari Anda saat itu

“Dia bertanya kepada saya apakah saya dapat melanjutkan presentasinya sendiri dan jika tidak, saya dapat membatalkan pertemuan tersebut. Saya telah membantu atasan saya saat dia membuat presentasi, namun saya belum siap untuk menyampaikannya. Saya hanya seharusnya membantu menyiapkan tempat dan membawa dokumen.”

A
Action
Aksi

Bagaimana Anda melaksanakan tugas Anda? Berusaha keras atau menerima keadaan.

“Meskipun demikian, saya menyukai tantangan dan saya yakin bisa melakukannya, jadi saya setuju untuk mengadakan pertemuan.”

R
Result
Hasil

Jelaskan apa akibat dari tindakan Anda. Berhasil atau tidak? Lebih baik gunakan angka dan data

“Presentasinya tidak hanya berjalan dengan baik, tetapi klien benar-benar membeli produk kami senilai 10 Miliar. Bos saya sangat senang. Dia memberi saya kenaikan gaji dan akhirnya menjadi lebih seperti mentor daripada bos.”

MENGHADAPI SELEKSI PEKERJAAN: WAWANCARA PERILAKU

Jika perusahaan yang Anda lamar menggunakan pertanyaan wawancara STAR, maka fokus utama Anda (80% lebih) saat mempersiapkan wawancara on-site haruslah mengenali dan berlatih contoh-contoh STAR Anda.

Perhatikan kesesuaian peran (bagaimana contoh tersebut relevan dengan pekerjaan yang Anda lamar) dan perilaku Anda (bagaimana Anda akan berkontribusi dalam hal kolaborasi, komunikasi, pengambilan keputusan, pendekatan kerja, dan hasil yang dihasilkan oleh perusahaan).

Baiknya, Anda perlu mempersiapkan sekitar 15 hingga 20 contoh secara keseluruhan. Anda bisa memulai dari menjawab pertanyaan di bawah ini:

Ceritakan pada saya saat Anda:

- Membuat sebuah inovasi atau disrupti
- Melebihi hasil dan ekspektasi
- Gagal memenuhi komitmen
- Tidak setuju dengan manajemen dan tim Anda. Namun, Anda harus meyakinkan mereka untuk mendukung ide Anda
- Harus mengambil keputusan tanpa informasi lengkap
- Kami menerima umpan balik yang membangun/kritis dan bagaimana Anda menindaklanjutinya
- Mendorong perbaikan pada proses atau cara melakukan sesuatu yang ada
- Harus memecahkan masalah yang kompleks
- Mengambil proyek di luar tanggung jawab inti Anda
- Harus bekerja dengan pelanggan atau pemangku kepentingan yang sulit dan cara Anda menanganinya

Siapkan jawaban-jawaban untuk pertanyaan STAR yang berkaitan dengan peran Anda di pekerjaan. Misal Anda adalah melamar pekerjaan Barista. Jawablah pertanyaan di atas dengan memosisikan diri sebagai barista

NEGOSIASI KONTRAK PEKERJAAN

Selamat! Tinggal selangkah lagi sampai Anda direkrut. Pada titik ini, perekrut akan menelepon Anda dan mendiskusikan masukan yang diperlukan untuk membuat penawaran, termasuk pembayaran (gaji pokok, bonus/komisi, hibah/opsi saham), bantuan relokasi yang diperlukan, sponsor VISA, tanggal mulai, bonus masuk, dll.

Respon percakapan ini dengan memikirkan kepentingan Anda dan juga kepentingan perusahaan. Anda berkolaborasi dengan perekrut untuk mendapatkan hasil yang saling menguntungkan.

Oleh karena itu, ajukan pertanyaan untuk membantu Anda lebih memahami merumuskan penawaran Anda:

Pertanyaan	Tujuan
1 Bisakah Anda membagikan umpan balik wawancara secara keseluruhan?	Untuk mengetahui seberapa "kuat" Anda sebagai kandidat di mata perekrut. Ini membantu Anda memahami seberapa besar pengaruh negosiasi yang Anda miliki.
2 Seberapa tinggi tingkat jabatan pekerjaan yang ditawarkan kepada saya?	Ini membantu Anda memahami seberapa tinggi level kompensasi yang akan Anda terima.
3 Berapa kisaran kompensasi pada tingkat ini?	Ini diperlukan apabila Anda tidak mengetahui kisaran kompensasi yang diberikan untuk pekerjaan ini
4 Bisakah Anda membantu saya memahami aspek-aspek penawaran dan membantu saya memahami di mana bagian yg dapat dinegosiasikan?	Ini membantu Anda memahami di aspek mana Anda bisa menegosiasikan benefit yang ditawarkan.



MEMULAI PEKERJAAN BARU ANDA

Inilah hari yang Anda tunggu-tunggu. Setelah melewati proses rekrutmen yang panjang, Anda dapat mengambil langkah-langkah penting untuk memastikan keberhasilan Anda dalam pekerjaan. Berikut adalah beberapa sikap dan tindakan yang dapat membantu Anda sukses memulai pekerjaan Anda:

1. Apresiasi diri Anda

Mengalami masa pengangguran dan pencarian pekerjaan sangat melelahkan baik secara emosional dan mental Anda. Beri diri Anda waktu untuk bernafas lega dan (tergantung pada situasi keuangan Anda) cari cara untuk merayakan momen ini.

2. Ingatkan diri Anda bahwa setiap hari adalah hari baru

Pekerjaan yang Anda jalani sekarang adalah hari yang baru. Pengalaman Anda di masa lalu tidak sepenuhnya berpengaruh pada yang akan terjadi di masa depan. Selama karier Anda, Anda pasti akan mengalami kekecewaan (ulasan kinerja buruk, tidak mendapatkan promosi yang seharusnya, di-PHK atau dipecat) dan kesuksesan (bonus, kenaikan gaji, promosi, peluang baru). Yang penting adalah Anda belajar dari pengalaman-pengalaman tersebut dan fokus pada masa depan.

3. Ucapkan terima kasih kepada yang membantu Anda

Luangkan waktu untuk berterima kasih kepada orang-orang yang membantu Anda selama proses pencarian pekerjaan. Bayar kebaikan ini dengan membantu seseorang yang sedang dalam pencarian pekerjaan mereka sendiri - berikan mereka rekomendasi di LinkedIn, tinjau resume mereka, tawarkan untuk melakukan wawancara tiruan, rujuk mereka ke sebuah pekerjaan, dan sebagainya.

4. Mulai dari memahami budaya perusahaan

Setelah bergabung dengan perusahaan, luangkan waktu untuk memahami budaya dan nilai-nilai perusahaan. Cobalah untuk berintegrasi dengan baik dalam tim dan berpartisipasi dalam kegiatan yang mendukung nilai-nilai ini. Ini akan membantu Anda merasa lebih termotivasi dan diterima di lingkungan kerja.



BERSIKAP DI TEMPAT KERJA: PERBANDINGAN PERILAKU



Spectrum perilaku di tempat kerja



1. Bertanggung jawab
2. Melakukan pekerjaannya
3. Laporkan mengenai pekerjaan yang sudah dilakukan dan yang kemungkinan tidak selesai
4. Memiliki loyalitas
5. Tepat waktu
6. Merespond pesan dengan jelas atau ketika sedang ada agenda bisa diinfokan terlebih dahulu
7. Ketika ada masalah, ikut aktif dalam mencari solusinya
8. Belajar bersama dan saling memberi feedback tanpa merasa paling benar

1. Melakukan adu domba antar tim
2. Mengakui hasil pekerjaan orang lain tanpa mengerti pekerjaannya
3. Meminta seseorang melakukan sesuatu namun hasilnya tidak dipakai
4. Sengaja melakukan perencanaan untuk mengagalkan pekerjaan
5. Memiliki perkataan yang tidak bisa dipercaya karena selalu berubah dan berbeda-beda
6. Melakukan kesalahan namun tidak mengakui dan malah menyalahkan orang lain

Top 3 sikap yang disukai

1. Tepat waktu
2. Laporkan pekerjaan yang sudah dilakukan dan yang kemungkinan tidak selesai
3. Bertanggung jawab

Top 3 sikap yang dibenci

1. Melakukan adu domba antar tim
2. Melakukan kesalahan namun tidak mengakui dan menyalahkan orang lain.
3. Mengakui hasil pekerjaan orang lain tanpa mengerti pekerjaannya

Pada akhirnya bersikap di dalam pekerjaan harus mengingat **4T** yaitu:

1. **Tepat Waktu**
2. **Tepat Mutu**
3. **Tepat Jumlah**
4. **Tepat Biaya**

BERSIKAP DI TEMPAT KERJA: TIPS DAN TRICK

Setiap orang memiliki kekurangan dan kelebihan masing-masing namun berikut tips agar kamu tetap bisa bersikap baik di pekerjaan, yaitu:

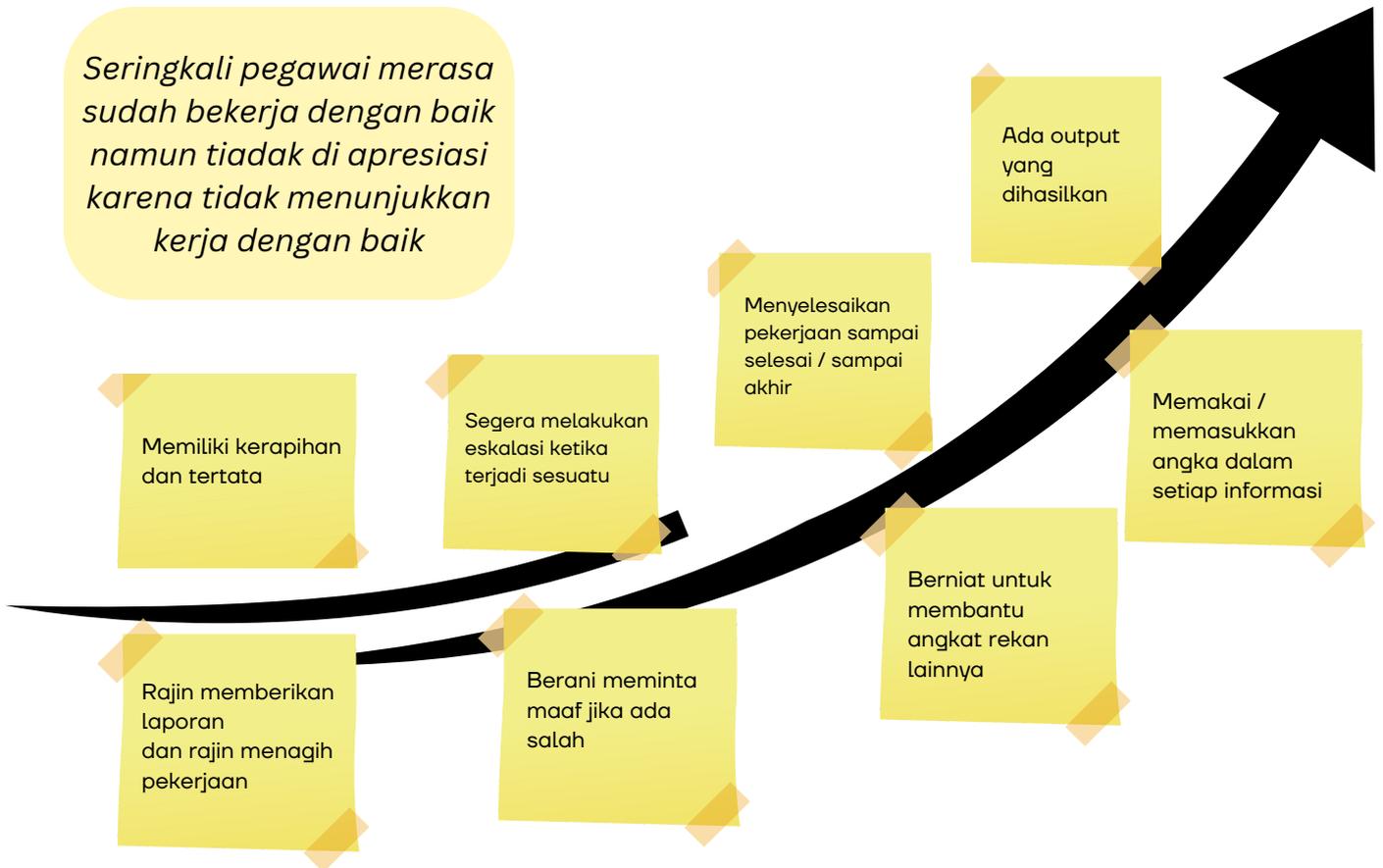
- 1** Berani mengambil resiko dan memahami resiko yang diambil 
- 2** Pantang menyerah 
- 3** Memiliki banyak sudut pandang yang positif 
- 4** Mengetahui batasan dan posisi diri sendiri terhadap pekerjaan 
- 5** Memiliki sedikit sekali prasangka buruk terhadap suatu hal 

QUICK
TIPS

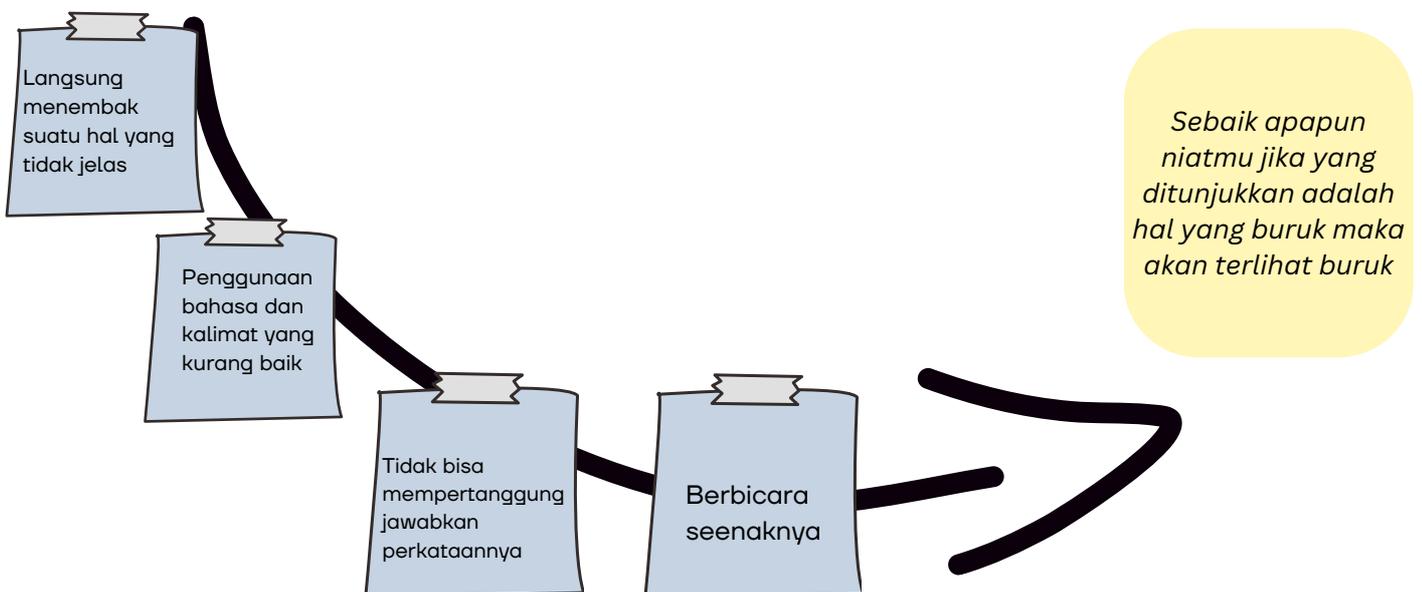
MENUNJUKKAN KERJA BAIK

Tips agar kerja baik dapat terlihat:

Seringkali pegawai merasa sudah bekerja dengan baik namun tidak di apresiasi karena tidak menunjukkan kerja dengan baik



Hal-hal yang membuat kerja terlihat buruk:



JADI, SEBERAPA TINGGI KOMITMEN ANDA DALAM BEKERJA?

Komitmen Anda dalam bekerja berdampak besar terhadap diri Anda sendiri dan perusahaan. Mari kita kenali level komitmen dan benefitnya.

LEVEL KOMITMEN

Level 1

Tidak ada komitmen

Tidak Hadir

Tidak ada inisiatif untuk berkontribusi terhadap pekerjaan

Level 1

Komitmen rendah

Kehadiran Fisik

Sekedar hadir dan fokus pada kinerja tugas harian

Level 2

Komitmen cukup

Kontribusi Optimal

Memberikan hasil kerja yang optimal dan berkualitas tinggi

Level 3

Komitmen menengah

Keterlibatan Sosial

Mendukung sesama pekerja dan lingkungan kerja inklusif.

Level 4

Komitmen tinggi

Berinovasi

Menjalankan inovasi baik untuk memperbaiki proses ataupun solusi.

Level 5

Komitmen sangat tinggi

Partisipasi Strategik

Memahami visi berpartisipasi dalam perencanaan strategis.

BENEFIT

Tidak Ada

Tidak ada manfaat nyata terhadap diri sendiri dan pekerjaan.

Kepercayaan Diri

Mencapai kemandirian fisik, peningkatan keterampilan dan kepercayaan diri

Pengakuan Positif

Pengakuan atas kinerja kerja yang baik dan peluang posisi yang lebih tinggi

Kenyamanan Meningkat

Merasakan kepemilikan terhadap perusahaan dan budaya kerja yang positif

Merasa Didengar

Memiliki peluang untuk membantu perusahaan dan membawa perubahan positif

Pertumbuhan Karier

Potensi memainkan peran strategis dan pengembangan karier kedepan.

Nah, sekarang saatnya tetapkan niat anda :)

Tuliskan kebiasaan-kebiasaan yang bisa membantumu dalam **menunjukkan kerja baik**

Setiap Hari

- _____
- _____
- _____
- _____
- _____
- _____
- _____

Setiap Minggu

- _____
- _____
- _____
- _____
- _____
- _____
- _____

Setiap Bulan

- _____
- _____
- _____
- _____
- _____
- _____
- _____

Setiap Kuartal

- _____
- _____
- _____
- _____
- _____
- _____
- _____

Kalo tidak muat bisa tulis di buku catatan kalian sendiri yaa~

MEMASTIKAN ANDA MENDAPATKAN AKSESIBILITAS DIRI

1. KOMUNIKASI

1. Ketahui Hak Anda:

- Mulailah dengan mendidik diri Anda tentang hukum dan peraturan hak disabilitas yang berlaku di wilayah Anda. Pahami bagaimana aturan tersebut berlaku di tempat kerja, dan siapkan referensinya jika diperlukan.

2. Komunikasi Efektif:

- Buka saluran komunikasi yang jelas dengan pihak pengusaha Anda, dimulai dengan HR atau atasan Anda. Diskusikan kondisi disabilitas Anda secara terbuka dan jujur, dengan menekankan komitmen Anda untuk menjalankan tanggung jawab pekerjaan Anda dengan efektif.

3. Permintaan Akomodasi Formal:

- Ketika akomodasi khusus diperlukan, ajukan permintaan akomodasi formal kepada pihak pengusaha Anda. Tulis kebutuhan dan persyaratan Anda untuk memastikan kejelasan dan memudahkan proses akomodasi.

4. Dokumentasi:

- Pertahankan catatan yang lengkap tentang semua komunikasi yang terkait dengan kondisi disabilitas Anda, akomodasi, dan semua diskusi dengan pihak pengusaha Anda. Dokumentasi ini dapat menjadi referensi berharga.

5. Kesadaran Disabilitas:

- Ajukan untuk pelatihan kesadaran disabilitas di tempat kerja Anda. Pelatihan ini dapat mempromosikan pemahaman yang lebih baik tentang isu-isu terkait disabilitas di antara rekan-rekan dan atasan Anda.

2. TEMPAT KERJA

1. Ergonomi dan Kenyamanan:

- Ambil langkah proaktif untuk membuat tempat kerja Anda ergonomis dan nyaman. Sesuaikan perabot, pencahayaan, dan peralatan untuk mengurangi ketegangan fisik dan memastikan aksesibilitas.

2. Alat Digital yang Aksesibel:

- Ajukan untuk alat-alat digital dan perangkat lunak yang aksesibel dan kompatibel dengan teknologi bantu. Pastikan bahwa teknologi yang kamu gunakan dalam tugas sehari-hari kamu mempromosikan aksesibilitas.

3. Dokumen yang Aksesibel:

- Pelajari cara membuat dokumen, presentasi, dan email yang aksesibel. Sertakan tajuk, teks alternatif untuk gambar, dan jenis huruf yang mudah dibaca dalam komunikasi Anda untuk memastikan informasi dapat diakses oleh semua orang.

4. Aksesibilitas Pertemuan:

- Pastikan pertemuan virtual dilakukan pada platform yang aksesibel. Jika diperlukan, minta fitur-fitur seperti teks tertutup atau penerjemah bahasa isyarat untuk memfasilitasi inklusi.

5. Persiapan Darurat:

- Diskusikan kebutuhan khusus Anda dengan petugas keamanan yang ditunjuk. Bekerjasama untuk membuat rencana evakuasi yang aksesibel dan prosedur darurat lainnya yang disesuaikan dengan kebutuhan Anda.

MEMASTIKAN ANDA MENDAPATKAN AKSESIBILITAS DIRI

3. TEKNOLOGI

1. Teknologi Bantu:

- Kenali teknologi bantu yang tersedia, seperti pembaca layar, perangkat lunak pengenalan suara, atau papan ketik ergonomis. Ajukan dan gunakan yang sesuai dengan kebutuhan Anda untuk meningkatkan aksesibilitas.

2. Tetap Terinformasi:

- Tetap terkini dengan perkembangan terbaru dalam teknologi bantu dan sumber daya aksesibilitas. Secara berkala jelajahi alat-alat baru yang dapat meningkatkan produktivitas Anda.

3. Akses ke Informasi:

- Advokasi untuk akses ke informasi dalam format yang aksesibel. Pastikan dokumen, situs web, dan konten digital lainnya dibuat dan disajikan dengan cara yang memenuhi beragam kebutuhan.

4. ADVOKASI

1. Privasi dan Kerahasiaan:

- Tangani kekhawatiran privasi yang terkait dengan pengungkapan kondisi disabilitas dan akomodasi dengan pihak pengusaha Anda. Bekerjasama untuk memastikan informasi medis tetap bersifat rahasia dan aman.

2. Advokasi untuk Perubahan:

- Di hadapan tantangan aksesibilitas, menjadi advokat proaktif untuk perubahan positif. Libatkan diri dengan rekan-rekan dan manajemen untuk mengidentifikasi hambatan dan berkolaborasi dalam mencari solusi.

3. Advokasi Diri:

- Terimalah peran sebagai advokat diri yang kuat. Komunikasikan dengan tegas kebutuhan Anda, hak-hak Anda, dan hambatan-hambatan aksesibilitas yang Anda hadapi. Suara Anda dapat mendorong perubahan yang bermakna.

MENGEMBANGKAN TEKNIK BEKERJA

1. Pemahaman Dasar



a. Pahami Kondisi Disabilitas:

- Sebagai langkah pertama, penting untuk memahami kondisi disabilitas Anda dengan baik. Kenali batasan dan kekuatan yang dimiliki untuk menentukan area di mana Anda ingin mengembangkan keterampilan.

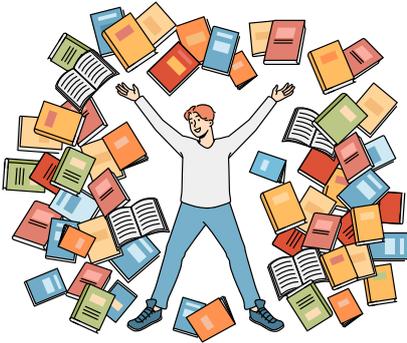
b. Tugas dan Tanggung Jawab:

- Telusuri dengan cermat tugas dan tanggung jawab Anda di tempat kerja. Identifikasi bagian-bagian pekerjaan yang memerlukan peningkatan keterampilan.

c. Set Tujuan yang Sesuai:

- Tetapkan tujuan yang realistis dan sesuai dengan kondisi disabilitas Anda. Pertimbangkan bagaimana mengembangkan keterampilan ini akan mendukung pencapaian tujuan karier Anda.

2. Pengembangan Keterampilan



a. Pelajari dari Pengalaman:

- Gunakan pengalaman kerja sebelumnya sebagai sumber pembelajaran. Evaluasi apa yang telah berhasil dan pelajari dari kegagalan untuk memperbaiki keterampilan Anda.

b. Mentor atau Pelatihan Khusus:

- Pertimbangkan mencari mentor atau mengikuti pelatihan yang dirancang khusus untuk meningkatkan keterampilan kerja yang sesuai dengan kondisi disabilitas Anda.

c. Komunikasi Efektif:

- Fokus pada pengembangan keterampilan komunikasi yang efektif. Ini termasuk kemampuan berbicara, mendengarkan, dan menjalin hubungan kerja yang baik.

d. Manajemen Waktu:

- Kuasai teknik manajemen waktu untuk meningkatkan produktivitas. Buat jadwal kerja yang memungkinkan penyesuaian dengan kebutuhan kesehatan Anda.

3. Peningkatan Produktivitas



a. Keterampilan Teknologi:

- Selidiki teknologi yang dapat membantu Anda bekerja lebih efisien. Manfaatkan perangkat lunak dan alat yang dirancang khusus untuk karyawan dengan disabilitas.

b. Adaptasi Tempat Kerja:

- Ajukan permintaan untuk penyesuaian tempat kerja jika diperlukan, seperti aksesibilitas fisik atau bantuan teknologi.

c. Kreativitas dalam Pekerjaan:

- Asah keterampilan kreatif Anda untuk mencari solusi yang unik dalam menyelesaikan tugas dan tantangan sehari-hari.

4. Kesadaran Diri dan Pengembangan Karier



a. Evaluasi Diri secara Berkala:

- Lakukan evaluasi diri secara berkala untuk mengevaluasi kemajuan Anda dan identifikasi area di mana Anda perlu mengembangkan keterampilan lebih lanjut.

b. Pengembangan Karier:

- Buat rencana pengembangan karier yang mencakup langkah-langkah konkret untuk mencapai tujuan karier Anda yang sesuai dengan kondisi disabilitas.

c. Networking dan Dukungan:

- Bangun jaringan profesional yang inklusif dan cari dukungan dari rekan kerja, teman, atau kelompok yang memahami pengalaman karyawan dengan disabilitas.

d. Pendidikan Berkelanjutan:

- Pertimbangkan pendidikan berkelanjutan yang relevan dengan pekerjaan Anda dan perubahan dalam kondisi disabilitas Anda.

PERMASALAHAN UMUM DALAM PEKERJAAN

TIDAK COCOK DENGAN TIM



Tidak cocok dengan tim merupakan permasalahan yang seringkali terjadi dan biasanya penyebabnya adalah perbedaan perspektif.

Do:

1. Meminta maaf jika kamu bersalah
2. Berdiskusi dengan pihak ketiga untuk menyepakati goals
3. Berusaha menenangkan diri sendiri agar masalah tidak panjang

Don't:

1. Menyudutkan teman lainnya
2. Terpancing emosi dan marah
3. Menghina dan meninggalkan pekerjaan

DIMARAHI OLEH BOSS



Dimarahi oleh boss adalah suatu hal yang sangat tidak enak dan biasanya terjadi karena pekerjaan tidak sesuai ekspektasi

Do:

1. Meminta maaf jika kamu bersalah
2. Bertanya ekspektasi dari atasan
3. Berusaha memperbaiki atas kesalahan yang telah terjadi

Don't:

1. Menyalahkan orang lain
2. Mengacuhkan atasan
3. Memarahi kembali atasan dan meninggalkan pekerjaan

DISUDUTKAN OLEH TIM



Tidak semua tim seperti ini, namun ada juga tim yang bisa saja menyalahkanmu atas sebuah kejadian.

Do:

1. Meminta maaf jika kamu bersalah
2. Mengecek kerjaan mana yang salah dan jika ada maka diperbaiki
3. Mencari pihak ketiga untuk menjadi penengah

Don't:

1. Ikut menyalahi diri sendiri tanpa alasan yang jelas
2. Bertengkar dengan tim
3. Menerima saja

KEBANYAKAN KERJAAN



Kebanyakan kerjaan terjadi ketika kita tidak menyelesaikan dan melaporkan pekerjaan kita.

Do:

1. Selalu melakukan report ketika kerjaan sudah selesai
2. Melakukan eskalasi jika ada pekerjaan yang tidak mungkin selesai
3. Jangan menunda pekerjaan mendekati deadline

Don't:

1. Meninggalkan pekerjaan yang tidak selesai
2. Menyalahkan orang lain atas pekerjaan yang tidak selesai
3. Hanya marah dan tidak berusaha menyelesaikannya

PERMASALAHAN UMUM DALAM PEKERJAAN

BANYAK ARAHAN BERBEDA



Dalam bekerja seringkali terjadi perbedaan pendapat dan arahan yang diberikan kepada kita dan ini bisa menyebabkan kesulitan

Do:

1. Fokus terhadap arahan yang diberikan oleh atasanmu
2. Catat dan konfirmasi arahan yang diberikan
3. Memberikan laporan berdasarkan arahan yang diminta oleh atasanmu

Don't:

1. Mengikuti semua arahan sehingga berantakan
2. Melaporkan pekerjaan yang tidak diminta
3. Hanya diam dan overthinking

BAPER



Baper bisa saja terjadi kapanpun dan dimanapun, biasanya terjadi ketika kita terlalu stress atau merasa dipojokkan.

Do:

1. Melakukan teknik tarik nafas dan buang nafas
2. Berfikir positif bahwa semuanya bukan tentang dirimu
3. Segera kembali fokus dan menyibukkan dirimu

Don't:

1. Menyalahkan diri sendiri dan membenci orang lain
2. Meninggalkan pekerjaan
3. Memarahi orang lain tanpa suatu hal yang jelas

TIDAK SESUAI BIDANG



Bekerja tidak sesuai dengan bidang keahlian atau kesukaan dapat menimbulkan masalah tersendiri bagi yang menghadapinya

Do:

1. Merencanakan kembali apa tujuanmu
2. Menyesuaikan diri
3. Meminta saran dari orang yang dipercaya

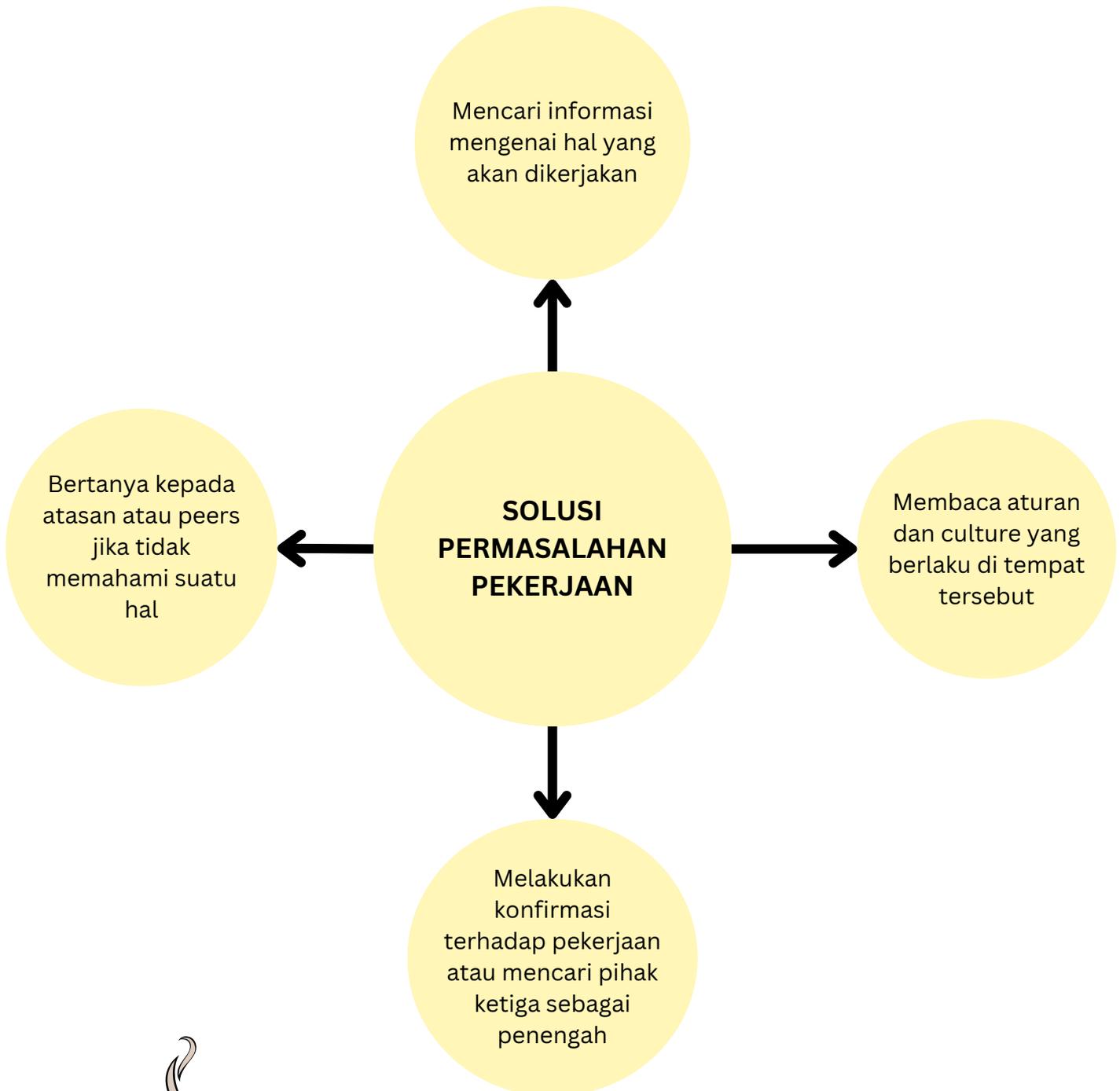
Don't:

1. Hanya diam menyalahkan keadaan
2. Tidak mengerjakan pekerjaan
3. Memilih-milih pekerjaan

SOLUSI MASALAH PEKERJAAN

Nah, kalo sudah kejadian permasalahan pekerjaan maka rileks dan tarik nafas terlebih dahulu baru lanjut baca panduan ini ☺

Berikut macam-macam solusi masalah pekerjaan:



Kalo segala cara udah dicoba dan ga berhasil, ngopi aja, badai pasti berlalu~

KATEGORISASI MASALAH DIRI

Masalah diri tidak sama dengan masalah pekerjaan.

Masalah diri cenderung kearah sikap dan perilaku sedangkan masalah pekerjaan lebih berkaitan dengan teknis

HARUS DIAWASI

Tidak Fokus



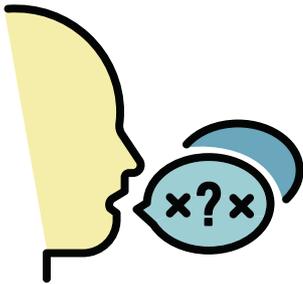
Merasa Rendah Diri



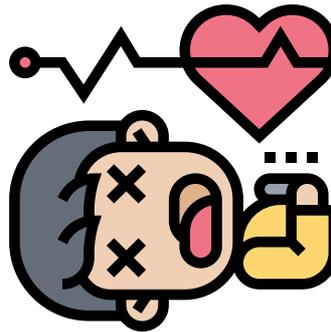
Insomnia



Tidak Mengetahui Cara Berkomunikasi Dengan Baik



Kurang Motivasi Hidup



Overthinking



WAJAR SAAT PERTAMA MASUK

Tidak Mengerti



Groggi Sampai Terjadi Hal Memalukan



Pengen Buktiin Sesuatu



SOLUSI UNTUK MASALAH DIRI

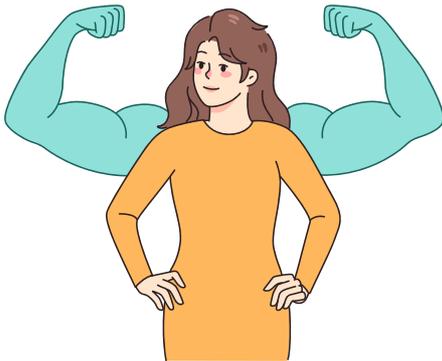
INGAT TUJUAN AWAL



Ingat tujuan awalmu dengan cara:

1. Melihat catatanmu
2. Berbicara dengan dirimu di cermin
3. Bertanya pada orang terdekat
4. Jika belum punya, maka saatnya dirimu membuat tujuan.

PERCAYA DIRI SEMUA PUNYA KELEBIHAN



Mulai percaya diri dengan cara:

1. Melakukan afirmasi positif kepada dirimu
2. Yakin bahwa semua orang punya kelebihan
3. Menuliskan di post it dan menempelkan di dinding mimpimu

LEBIH BANYAK MENGENAL DIRI



Mulai memperbanyak mengenali diri dengan cara:

1. Lebih mengenali dan memahami dirimu
2. Membaca aturan dan culture yang berlaku
3. Mulai menganalisa dan mencatat hal-hal yang menyebabkan masalah diri terjadi

! JANGAN LUPA
BERDOA JUGA YAA!

MENGELOLA RELASI

Relasi terdiri dari:

Relasi dengan Atasan

Relasi dengan Investor

Relasi dengan Peers

Relasi dengan Vendor

Relasi dengan Keluarga

Relasi dengan Diri Sendiri

Cara mengelola relasi:

Saling menyapa



Menggunakan kalimat yang sopan dan jelas



Memahami kondisi satu sama lainnya



Menjaga batasan



Setiap relasi harus dikelola sehingga tetap terjalin hubungan timbal balik yang positif

DO AND DON'T DIPEKERJAAN

Lakukan

✓ Jangan ragu untuk berkomunikasi secara terbuka dengan atasan dan rekan kerja tentang kebutuhan Anda sebagai karyawan dengan disabilitas.

✓ Pelajari hak-hak Anda sebagai karyawan dengan disabilitas berdasarkan undang-undang dan peraturan yang berlaku

✓ Gunakan teknologi bantu dan alat yang sesuai untuk memfasilitasi pekerjaan Anda

✓ Kolaborasi dengan rekan kerja dan atasan adalah kunci kesuksesan

✓ Pertahankan etika kerja yang tinggi dan tetap profesional dalam setiap aspek pekerjaan Anda

✓ Cobalah untuk memahami pengalaman dan tantangan karyawan lain, serta pertimbangkan bagaimana Anda dapat memberikan dukungan dan inklusi.

Jangan Lakukan

✗ Jangan merasa perlu menyembunyikan atau menutupi kondisi disabilitas Anda

✗ Jangan biarkan ketidaknyamanan atau ketidakpuasan Anda menumpuk tanpa komunikasi

✗ Jangan mengabaikan hak-hak Anda sebagai karyawan dengan disabilitas

✗ Hindari perilaku yang diskriminatif atau tidak inklusif terhadap rekan kerja dengan disabilitas atau siapa pun.

MEMPERSIAPKAN KARIR DI PEKERJAAN

1. Pemahaman diri dan karir

- **Kenali Kekuatan dan Keterbatasan Anda:** Mulailah dengan memahami sepenuhnya kondisi disabilitas Anda, kekuatan Anda, dan area yang perlu diperbaiki. Ini adalah langkah penting untuk mempersiapkan karir.
- **Tentukan Tujuan Karier:** Tetapkan tujuan karir yang jelas dan terukur. Pertimbangkan bagaimana Anda ingin berkembang dan maju dalam karir Anda.
- **Identifikasi Minat dan Bakat:** Kenali minat, bakat, dan aspirasi karir Anda. Pertimbangkan bagaimana Anda dapat mengarahkan karir Anda ke arah yang sesuai dengan minat dan bakat Anda

2. Pendidikan dan pengembangan

- **Investasikan dalam Pendidikan:** Pertimbangkan pendidikan tambahan atau pelatihan yang dapat membantu Anda mengembangkan keterampilan yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan karir Anda.
- **Mengikuti Pelatihan Khusus:** Cari pelatihan atau kursus khusus yang relevan dengan pekerjaan atau bidang yang Anda minati. Ini dapat meningkatkan daya saing Anda.

3. Persiapan untuk wawancara dan lamaran kerja

- **Mengasah Keterampilan Wawancara:** Pelajari teknik wawancara yang efektif. Latih keterampilan berbicara, menjawab pertanyaan, dan berkomunikasi secara efektif.
- **Perbaiki Resume:** Buat resume yang menonjolkan prestasi dan keterampilan Anda. Jelaskan pengalaman dan pendidikan yang relevan.
- **Riset Perusahaan:** Ketika melamar pekerjaan, selalu lakukan riset tentang perusahaan yang Anda lamar. Ketahui nilai-nilai dan budaya perusahaan.



MEMPERSIAPKAN KARIR DIPEKERJAAN

4. Networking dan pencarian pekerjaan

- **Bangun Jaringan Profesional:** Bangun jaringan profesional yang kuat. Networking dapat membuka pintu untuk peluang karier dan mendukung pertumbuhan Anda.
- **Pencarian Pekerjaan Aktif:** Terlibat secara aktif dalam mencari pekerjaan. Sertakan situs web pekerjaan, jaringan profesional online, dan agen penempatan kerja jika diperlukan.
- **Pertimbangkan Pengusaha Diri:** Jika sesuai dengan minat dan keterampilan Anda, pertimbangkan untuk menjadi pengusaha diri. Ini dapat memberikan kontrol lebih besar atas karier Anda.

5. Kesehatan dan kesejahteraan

- **Prioritaskan Kesehatan Anda:** Jaga kesehatan fisik dan mental Anda dengan baik. Kondisi kesehatan yang baik dapat mendukung kinerja yang lebih baik di tempat kerja.

6. Evaluasi dan pertumbuhan berkelanjutan

- **Evaluasi Karier Secara Berkala:** Lakukan evaluasi karier secara berkala. Tinjau tujuan Anda, kemajuan Anda, dan identifikasi langkah-langkah yang perlu diambil selanjutnya.
- **Pertumbuhan Berkelanjutan:** Tetap bersemangat untuk pertumbuhan dan perkembangan berkelanjutan dalam karier Anda. Terus belajar dan berkembang.



MENGEMBANGKAN KARIR DIPEKERJAAN

1. Pemahaman dan evaluasi

- **Pahami Kondisi Disabilitas Anda:** Kenali kondisi disabilitas Anda secara mendalam, termasuk batasan dan kekuatan Anda. Ini akan membantu Anda merencanakan pengembangan karir yang sesuai.
- **Evaluasi Karir Saat Ini:** Tinjau karir Anda saat ini dan pertimbangkan apa yang telah Anda capai. Identifikasi area yang memerlukan pengembangan lebih lanjut.
- **Tentukan Tujuan Karier yang Jelas:** Tetapkan tujuan karier yang jelas dan terukur. Pertimbangkan bagaimana mobilitas antar-industri dapat membantu Anda mencapai tujuan tersebut.

2. Pengembangan keterampilan

- **Identifikasi Keterampilan Utama:** Kenali keterampilan utama yang diperlukan dalam karir yang Anda kejar. Ini bisa termasuk keterampilan teknis, kepemimpinan, atau keterampilan komunikasi.
- **Pelajari dari Pengalaman:** Ambil pelajaran dari pengalaman kerja Anda. Pertimbangkan apa yang berhasil dan gagal, dan gunakan wawasan ini dalam pengembangan keterampilan Anda.
- **Pendidikan Tambahan:** Pertimbangkan pendidikan tambahan, sertifikasi, atau pelatihan yang dapat meningkatkan kualifikasi Anda dalam industri tertentu.

3. Pendanaan dan sumber daya

- **Cari Dana dan Dukungan:** Jika dana tambahan diperlukan untuk pendidikan atau pelatihan, cari organisasi atau program yang dapat memberikan dukungan keuangan khusus untuk karyawan dengan disabilitas.

4. Networking dan peluang karir

- **Bangun Jaringan Profesional:** Jaringan profesional adalah kunci untuk menemukan peluang karir di berbagai industri. Terlibat dalam grup atau acara yang relevan.
- **Eksplorasi Berbagai Industri:** Jangan terpaku pada satu industri. Eksplorasi berbagai industri untuk melihat di mana keterampilan Anda dapat diterapkan dengan baik.



MENGEMBANGKAN KARIR DIPEKERJAAN

5. Kesehatan dan kesejahteraan

- **Prioritaskan Kesehatan Anda:** Kesehatan fisik dan mental yang baik adalah pondasi kesuksesan karier. Jaga kesehatan Anda dengan baik.
- **Manajemen Stres:** Belajarlah mengelola stres dengan baik karena perubahan karier dan mobilitas antar-industri dapat menimbulkan tekanan tambahan.

6. Evaluasi dan pertumbuhan berkelanjutan

- **Evaluasi Karier Secara Berkala:** Lakukan evaluasi rutin terhadap perkembangan karier Anda. Pertimbangkan perubahan arah atau industri jika itu mendukung tujuan Anda.
- **Pertumbuhan Berkelanjutan:** Pertahankan semangat untuk pertumbuhan dan perkembangan berkelanjutan dalam karier Anda. Selalu mencari kesempatan untuk belajar dan berkembang.

7. Mobilitas antar-industri

- **Identifikasi Keterampilan Transferable:** Identifikasi keterampilan yang dapat Anda transfer dari satu industri ke industri lainnya. Keterampilan seperti manajemen waktu, pemecahan masalah, dan kepemimpinan seringkali dapat diterapkan secara universal.
- **Sosialisasi di Industri Baru:** Saat beralih ke industri baru, aktifkan jaringan profesional Anda di sana. Temui orang-orang yang telah berhasil beradaptasi dengan industri tersebut.
- **Mentoring:** Pertimbangkan untuk memiliki seorang mentor yang telah memiliki pengalaman dalam industri yang Anda masuki. Mereka dapat memberikan panduan berharga.



JOURNEY SEBELUM BERHENTI DARI PERUSAHAAN

Bisa terjadi beberapa kali dari keyakinan hati kembali menjadi galau



1. MASA GALAU

2. KEYAKINAN HATI

3. PENGUNDURAN DIRI



1. Dipikirkan kembali 100x
2. Meminta perusahaan untuk tukar divisi
3. Meminta pengembangan pada perusahaan
4. Minta pendapat keluarga

1. Berdoa
2. Ngobrol dengan boss
3. Memahami perasaan hati
4. Melihat peluang pengganti
5. Yakin dengan keputusan ☺

1. Mengirimkan surat pengunduran diri ke perusahaan
2. Mengembalikan semua asset perusahaan dengan baik
3. Membereskan hutang pekerjaan yang belum selesai
4. Merapihkan dokumen untuk mempermudah orang selanjutnya melanjutkan pekerjaanmu
5. Melakukan farewell dengan tim (peers & boss)



Perlu diingat bahwa kamu masuk ke perusahaan dengan wajah yang baik maka pergi juga dengan punggung yang baik yaa!

Jadi pastiin segala rules untuk pengunduran diri dilakukan dengan baik dan pekerjaanmu ditutup dengan indah ☺

HAL-HAL YANG PERLU DIPERTIMBANGKAN SEBELUM BERHENTI DARI PEKERJAAN

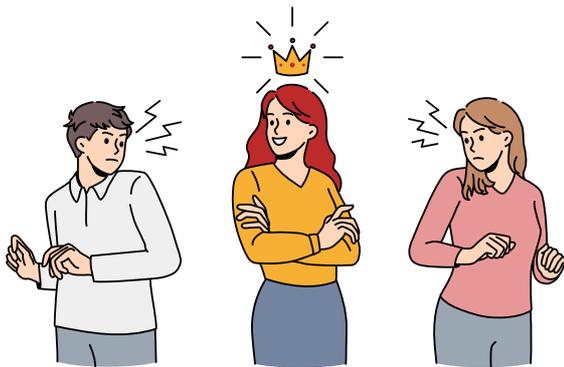
3 Kategori penyebab resign yaitu:

KARENA EMOSI SESAAT

1. Kesel sama Boss
2. Hanya dapat tekanan
3. Merasa bosan
4. Merasa tidak berkembang



RUMPUT TETANGGA LEBIH HIJAU



1. Melihat peluang lebih baik
2. Menginginkan pesangon
3. Lingkungan yang dianggap tidak mendukung
4. Benefit tidak sesuai dengan ekspektasi

SAH UNTUK BERHENTI

1. Sakit
2. Jalur karir tidak sesuai dengan harapan
3. Menambahkan penyakit lainnya pada dirimu



AKSESIBILITAS KE DUKUNGAN

Dalam bekerja sehari-hari tentu dibutuhkan beberapa hal untuk mendukung produktivitasmu seperti:



Tempat Berkeluh Kesah

1. Tempat untuk menyampaikan rasa yang dialami oleh dirimu
2. Tempat untuk berkonsultasi mengenai hal-hal yang mengganggu produktivitasmu
3. Tempat bercerita yang aman untuk dirimu



Kebutuhan Aksesibilitas

- Tempat untuk menyampaikan kebutuhan seperti:
1. Alat bantu kerja disabilitas
 2. Toilet & parkir untuk disabilitas
 3. Internet yang mudah diakses
 4. Penanda disabilitas lainnya



Sumber Informasi Mengenai Karyawan

- Sumber informasi mengenai hal-hal seputar karyawan seperti:
1. Fasilitas umum karyawan
 2. Informasi perpajakan
 3. Konsultasi karir
 4. Informasi tunjangan
 5. Informasi pengajuan pengembangan
 6. Informasi umum lainnya

Cara untuk akses mendapatkan dukungan tersebut, yaitu:



Perusahaan biasanya effort menyediakan pusat dukungan di:

1. Human Capital
2. Human Resources
3. Helpdesk Karyawan

Notes:

- Tidak semua dukungan akan jelas tersedia, bisa saja ada yang terlewat atau belum ketemu caranya atau terlalu mahal.
- Maka caranya kamu harus bertanya, mengumpulkan informasi dan disimpan dengan baik, jika ada ekspektasi maka bisa disampaikan di jalur yang benar.

Kalau belum sempurna tapi kamu masih bisa menghadapinya, maka jalani saja yang penting kamu punya pekerjaan



**PADA AKHIRNYA YANG
DIBUTUHKAN UNTUK
BERTAHAN DIPERUSAHAAN
ADALAH BUDAYA
RESPECT, REPORT, RECONFIRM**



Thank you

